



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLI

JUEVES 9 DE AGOSTO DE 2001

NÚMERO 190

FASCÍCULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15745 *RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Data España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Data España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9012552), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 23 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

PREÁMBULO

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

CLÁUSULA I

Ámbito funcional y territorial

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

CLÁUSULA II

Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

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

Quedan excluidos del presente Convenio:

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

CLÁUSULA III

Vigencia

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2002, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

CLÁUSULA IV

Vinculación del Convenio

El presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase alguna de sus cláusulas ya que su contenido debe ser uno e indivisible en su aplicación, debiendo las partes acordar las modificaciones necesarias para ajustar a la legalidad el texto.

CLÁUSULA V

Compensación y absorción

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

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

CLÁUSULA VI

Comisión de Interpretación y Vigilancia

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

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas. A las reuniones de esta Comisión podrá asistir también un miembro más por cada una de las dos partes, como asesor, con voz pero sin voto.

La comparecencia será obligatoria por ambas partes.

Esta Comisión dará respuesta a los planteamientos de discrepancia que surjan entre empleados y sus jefes a lo largo de los procesos de desempleo 2001 y 2002.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción laboral o a la Administración corresponda en cada caso.

CLÁUSULA VII

Prelación de normas laborales

La prestación del trabajo entre «Telefónica Data España, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, se regirá por lo establecido en el presente Convenio y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y demás disposiciones legales de ámbito general.

CLÁUSULA VIII

Grupos laborales

Los trabajadores se encuadran en los siguientes grupos laborales y salarios de entrada correspondientes:

Auxiliares y Administrativos: 12.621,25 euros (2.100.000 pesetas).

Técnicos especializados: 15.025,30 euros (2.500.000 pesetas).

Técnicos y titulados: 16.828,34 euros (2.800.000 pesetas).

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

Todas las figuras contenidas dentro de la denominación de Jefe de equipo, que en cada momento se necesiten y se vayan definiendo en la organización, tendrán un salario mínimo de entrada de 20.434,41 euros (3.400.000 pesetas).

CLÁUSULA IX

Naturaleza y distribución del salario

Los conceptos salariales son los siguientes:

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

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

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

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

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

Revisión salarial: Los salarios fijos determinados individualmente para cada trabajador serán revisados anualmente con efecto de uno de enero,

teniendo en cuenta los acuerdos entre la Empresa y el Comité de empresa sobre los mínimos y en función de los siguientes criterios (nivel de desempeño, mercado, calidad, productividad,...).

Para el año 2001, se han alcanzado los siguientes acuerdos respecto de la desviación de la mediana de referencia de los puestos tipo:

- Desviación: < 90. Porcentaje incremento: 4,5.
- Desviación: 90-110. Porcentaje incremento: 4.
- Desviación: > 110. Porcentaje incremento: 3,5.

La vigencia de esta revisión salarial será del 1 de enero al 31 de diciembre de 2001.

Para el año 2002 se incrementará el salario en función de los acuerdos que se alcancen entre la empresa y el Comité de empresa.

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

El pago de los salarios variables se realizará una vez efectuada la evaluación de los resultados, en febrero del año siguiente, y de una sola vez, excepto al colectivo de empleados afectados por el Plan de Incentivos anual.

En la «Guía de Desempeño» que se publica anualmente se regularán los criterios de incorporación al programa, percepción del bonus y casuística a aplicar.

CLÁUSULA X

Complementos salariales

Todos los complementos se retribuirán a mes vencido y de acuerdo con la normativa vigente.

Complemento de eficacia:

1. El complemento se percibirá cuando un trabajador cumpla sus objetivos durante dos años consecutivos a nivel de plan o superior, incrementándose su salario fijo en 0,75 puntos a partir del tercer año.
2. Si mantiene su cumplimiento en años sucesivos, cada año se incrementaría un 0,5 por 100 del salario fijo acordado para ese año.
3. Si en algún año el cumplimiento no llega al Plan, no se aplicará incremento salarial y se comenzará un nuevo ciclo según el punto 1.

Complemento por disponibilidad:

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

Se contemplan dos tipos de disponibilidad:

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

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

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

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

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

	Presencia		Remoto	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Ocho horas	36,06	6.000	18,03	3.000
16 horas	78,13	13.000	39,07	6.500
24 horas	120,20	20.000	60,10	10.000
Fin de semana	150,25	25.000	75,13	12.500
Semana completa	330,56	55.000	165,28	27.500
Dos semanas	450,76	75.000	225,38	37.500

	Presencia		Remoto	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Tres semanas	540,91	90.000	270,46	45.000
Mes completo	631,06	105.000	315,53	52.500

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

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

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

Estas compensaciones no son acumulables con otros complementos salariales.

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

Ningún trabajador podrá estar disponible más de treinta días naturales consecutivos.

Este complemento tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 2001. Para el año 2002 se establecerá un nuevo complemento negociado entre la empresa y el Comité de empresa.

Complemento específico para personal sujeto al régimen de turnos:

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

Sábados, domingos y festivos, la mañana y la tarde: 4,06 euros/hora (675 pesetas/hora).

Noches de sábado, domingo y festivo: 8,41 euros/hora (1.400 pesetas/hora).

Resto de noches: 4,21 euros/hora (700 pesetas/hora).

Navidad:

24 de diciembre noche, mañana y tarde: 66,11 euros/hora (11.000 pesetas/hora).

25 de diciembre noche, mañana y tarde: 66,11 euros/hora (11.000 pesetas/hora).

31 de diciembre noches, mañana y tarde: 66,11 euros/h. (11.000 pesetas/hora).

1 de enero noche, mañana y tarde: 66,11 euros/hora (11.000 pesetas/hora).

Y dos días libres.

Estos complementos son acumulativos.

En concepto de atrasos será abonado un 8 por 100 de la cantidad acumulada por este complemento desde el 1 de enero de 2001.

Complemento de trabajos especiales:

1. Se considera trabajo especial, todo aquel que es esporádico y limitado en el tiempo. Deberá realizarse fuera de la jornada laboral y será determinado por el responsable de la unidad correspondiente, respetando la voluntariedad por parte del trabajador. Estos trabajos especiales serán considerados como horas estructurales.

2. Desde la finalización de un trabajo especial hasta el comienzo de la siguiente jornada ordinaria deberá mediar el descanso mínimo legal de doce horas.

3. Su retribución monetaria se determinará según los casos siguientes:

	Día laborable	Día no laborable
Día.	12,02 euros/hora (2.000 pesetas/hora)	24,04 euros/hora (4.000 pesetas/hora)
Noche.	18,03 euros/hora (3.000 pesetas/hora)	36,06 euros/hora (6.000 pesetas/hora)

4. Este complemento incluirá el coste del desplazamiento siempre que la actuación sea dentro del municipio del centro de trabajo, en los demás casos, se abonará previa justificación del gasto realizado.

Complemento de jornada: Este complemento compensa el exceso de horas anuales que realizan las personas en régimen de turnos respecto al resto del personal no sujeto a turnos.

Este complemento será percibido en la nómina de diciembre y será proporcional al tiempo trabajado de enero a diciembre. La cuantía es de 480,81 euros/año completo (80.000 pesetas/año).

Los empleados que estuvieran a 31 de agosto de 2000 percibirán el complemento correspondiente de 420,71 euros/año (70.000 pesetas/año) en la nómina de junio de 2001, y en diciembre de 2001 la parte proporcional del complemento actualizado hasta fin de año.

Complemento plus de transporte: Este complemento será percibido por los trabajadores que se encuentren desplazados temporalmente fuera del municipio en el que se encuentra el centro de trabajo para el que fueron contratados, pero dentro de la misma provincia. La cuantía de este complemento es de 33,06 euros/mes (5.500 pesetas/mes).

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

CLÁUSULA XI

Calendario laboral y jornada anual

El calendario laboral y el computo de horas anuales se establecerán anualmente ateniéndose a los horarios que se establecen en esta cláusula. Se dará la publicidad necesaria para su conocimiento por todo el personal.

Personal no sujeto a turnos: Se establece un horario de 39,5 horas semanales, de lunes a viernes, durante todo el año excepto en los meses de julio y agosto, en los que se aplicará jornada intensiva, con una duración de treinta y cinco horas semanales.

Jornada de invierno (treinta y nueve horas y media semanales):

De lunes a jueves:

Entrada: Siete treinta a nueve treinta. Salida: Diecisiete a diecinueve. El período de comida será de una hora y cuarto.

Viernes:

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

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

Jornada de verano (treinta y cinco horas semanales):

La jornada de verano se disfrutará en julio y agosto.

De lunes a viernes:

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

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

En el período de jornada intensiva, una persona no podrá realizar la jornada partida más de cuatro días al mes y percibirá los cheques de comida.

Si además la jornada partida excede las siete horas diarias, se pagará la hora de exceso según el complemento de trabajos especiales.

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

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

CLÁUSULA XII

Vacaciones

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

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

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

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

CLÁUSULA XIII

Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

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

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

Un día por traslado del domicilio habitual o dos días si es fuera de la residencia por iniciativa de la empresa.

Dos días por asuntos personales al año.

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

Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de doce meses, ya sea natural o adoptado, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal, realizando una jornada de treinta horas semanales, hasta que el hijo cumpla doce meses, sin reducción de salario. Durante este período no tendrán derecho a la ayuda de comida. Este permiso se concederá siempre y cuando se justifique que ambos padres trabajan y solo uno de ellos disfruta de este permiso.

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

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

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

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

CLÁUSULA XIV

Permisos no retribuidos

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

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

CLÁUSULA XV

Reducción de jornada

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

Las reducciones de una o dos horas implican jornada intensiva, sin ayuda de comida.

CLÁUSULA XVI

Excedencias voluntarias

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA XVII

Viajes y desplazamientos

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista para vuelos inferiores a cuatro horas y en clase business para los de duración superior.

Si la duración del viaje supera las cuatro horas, dispondrán de billete de avión de ida y vuelta en clase business. De no ser posible disponer de billetes de esta clase y para un determinado día se procurará adaptar el plan de viaje y de no ser esto posible, se viajará en clase turista.

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

Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará 0,24 euros/kilómetros (40 pesetas/kilómetros).

CLÁUSULA XVIII

Alojamiento y manutención

Las condiciones siguientes afectan exclusivamente a los desplazamientos por motivos de trabajo (se exceptúan los viajes motivados por acciones formativas).

Desplazamientos nacionales.

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

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

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

La dieta diaria de viaje se fija en 33,66 euros (5.600 pesetas). La compensación por renuncia al hotel facilitado por la empresa se fija en 27,65 euros (4.600 pesetas) y la dieta de alojamiento y manutención para estancias superiores a un mes es de 52,29 euros (8.700 pesetas) diarias.

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

Se percibirá media dieta, 16,83 euros (2.800 pesetas) siempre y cuando la comida se haga fuera de la residencia de trabajo y no se pernocte fuera de la residencia.

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

Desplazamientos Internacionales.

Los viajes de duración inferior o igual a quince días se harán, con carácter general, en régimen de gastos justificados.

Si el viaje tiene una duración superior a quince días, se ofrecerá la opción de viajar en el régimen de dietas o de gastos justificados.

En el cómputo del total a percibir, se realizará por días naturales y se incluirán en el mismo los días de viaje de ida y vuelta.

Con carácter general, y en el régimen de gastos justificados, adicionalmente a esos gastos, se admitirá una cuantía diaria de 0,18 euros (30

dólares USA) sin necesidad de justificación, en concepto de pequeños gastos y propinas varias. Esta cantidad se devengará todos los días que dure el viaje.

En el régimen de dietas se aplicará lo siguiente:

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

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

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

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

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

CLÁUSULA XIX

Traslados

Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el trabajador tuviera establecida, a otra provincia diferente y por iniciativa de la empresa.

Cuando vaya a producirse un traslado, la empresa y el trabajador negociarán la compensación: El viaje de la unidad familiar (en igual condiciones que existan para un desplazamiento nacional de trabajo), la mudanza (oferta media) y dos días libres de traslado.

CLÁUSULA XX

Ayuda de comida

Se establece una ayuda de comida de 7,81 euros (1.300 pesetas) para aquellos trabajadores que realicen jornada partida (exceptuando los meses de jornada intensiva) y por día efectivo de trabajo. Esta ayuda será efectiva a partir del primero de mes correspondiente al día de la firma del Convenio. Para compensar el efecto retroactivo de 1 de enero de 2001, se entregaran cheques a razón de 12,02 euros/mes (2.000 pesetas/mes) por los meses pasados.

CLÁUSULA XXI

Anticipo de haberes

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

CLÁUSULA XXII

Otros anticipos

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de hasta 5.409,10 euros (900.000 pesetas), no pudiendo superar en ningún caso tres mensualidades brutas de salario fijo, a devolver en un máximo de doce meses a partir de la concesión, sin intereses, o en todo caso, en el plazo que reste hasta el vencimiento del contrato en el supuesto de que la relación de trabajo no sea de carácter indefinido. En este último caso la cantidad máxima del anticipo nunca podrá superar a los haberes pendientes de pago.

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

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

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

Se considerarán las condiciones tributarias que correspondan según Ley.

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

CLÁUSULA XXIII

Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. hasta el 100 por 100 del salario real fijo correspondiente que se haya percibido en el último mes, a partir del primer día de la baja.

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

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

CLÁUSULA XXIV

Beneficios sociales

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

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

Fallecimiento.

Invalidez absoluta y permanente.

Fallecimiento por accidente.

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

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

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

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

CLÁUSULA XXV

Otros beneficios sociales

Además de los beneficios sociales ya mencionados habrá un fondo social con la cantidad que se acuerde anualmente. Este fondo será administrado por una representación paritaria de los fondos sociales, constituida al efecto, por dos miembros designados por el Comité de empresa y dos por la Dirección.

CLÁUSULA XXVI

A.T.A.M.

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo la empresa efectuará las gestiones oportunas para solicitar la adhesión del colectivo de trabajadores de Telefónica Data España a la Asociación Telefónica de Ayuda al Minusválido.

Las aportaciones establecidas son:

Aportación del trabajador: 0,2 por 100 de la retribución fija bruta anual.

Aportación de la empresa: 0,4 por 100 de la retribución fija bruta anual.

Dichas aportaciones se realizarán mensualmente a partir del mes siguiente en que ATAM apruebe la incorporación de Telefónica Data España.

La adhesión de los trabajadores a esta Asociación se efectuará por defecto.

Al ser voluntaria, se requerirá la petición expresa de no adhesión para aquellos que no lo deseen.

CLÁUSULA XXVII

Integración de minusválidos

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

CLÁUSULA XXVIII

Salud laboral

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

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

CLÁUSULA XXIX

Derechos sindicales

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

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

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

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

CLÁUSULA XXX

Selección, promoción y formación

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

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

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

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

El compromiso de la empresa con la Formación Continua de todos los trabajadores supone un esfuerzo y una inversión que termina bene-

ficiando no sólo a la empresa, sino también al propio trabajador, por lo que los cursos organizados por la Compañía serán abonados en su totalidad por ésta. (Inscripción, viaje y gastos)

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

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

15746 *RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del sector de Limpieza de Edificios y Locales al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del sector de Limpieza de Edificios y Locales al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), así como la constitución de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector, que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2001 de una parte por las Asociaciones Empresariales AFELIN, FEL, ASPEL, FENAEL en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO., UGT y CIG en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartado 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, 23 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES LEGITIMADAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES POR LO QUE SE PRODUCE LA ADHESIÓN AL III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA Y SE CONSTITUYE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Asistentes:

Por la organización AFELIN-Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpiezas Nacionales, don Eloy González de las Peña Triana (Madrid) y don Jesús Domingo Regadera (Madrid).

Por la organización FEL-Federación Española de Limpiezas, don Fernando Lafuente Aso (Madrid).

Por ASPEL, don Javier Blanco Belda (Madrid).

Por la organización FENAEL-Federación Nacional de Asociaciones de Empresas de Limpieza, don Juan Bosco Arconada Lastras.

Por la organización CC.OO., don José Caballero Rodríguez (Madrid), doña M.^a Carmen Moya Hidalgo (Barcelona), doña Julia Cano Hernandez (Madrid) y don Enrique Castillejos Martín (Valladolid)

Por la organización UGT, don José Luis Segura Ramal (Madrid) y don Francisco Javier Herrera Aguilar (Madrid).

Por la organización CIG, don Enrique Albor Rodríguez (Madrid).

Reunidas en Madrid a 27 de junio de 2001 las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para la negociación colectiva en el sector de Limpieza de Edificios y Locales representadas por los miembros señalados anteriormente han alcanzado los siguientes acuerdos por unanimidad.

Primero.—Adherirse al III Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado por Resolución de 5 de febrero de 2001 de la Dirección General de Trabajo en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001.

Segundo.—Constituir conforme a lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua la Comisión Paritaria Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales compuesta por tres organizaciones por la Representación Sindical y cuatro por la Representación Empresarial, con las funciones y facultades que dicho acuerdo les atribuye en su artículo 18.

Tercero.—Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día siguiente al de su firma.

Cuarto.—Remitir los acuerdos de la presente Acta a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos legales oportunos.

15747 *RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2001, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas por dicho Instituto desde el 1 de enero al 31 de marzo de 2001.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación de las subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo, de acuerdo con las Órdenes ministeriales en materia de empleo, formación profesional ocupacional y escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo que las regulan, con cargo a las aplicaciones presupuestarias y con las finalidades que se detallan en el anexo a la presente Resolución.

Madrid, 17 de julio de 2001.—La Directora general, María Dolores Cano Rata.