

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 14 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

En Madrid, a 30 de enero de 2002, siendo las diecisiete horas, se reúnen, en la sede de la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, calle Núñez de Balboa, número 116, tercera planta, oficina 22, de Madrid, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, integrada por:

Por la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio: Don Miguel Ángel Calle García (asesor).

Por la Asociación Nacional de Gestores: Doña Raquel Merino de la Cuesta.

Por FIA-Unión General de Trabajadores: Don Miguel Ángel Pacheco Valverde y don Francisco J. Rodríguez López.

Por Comisiones Obreras: Don Marcelo Martín y don Ángel Marinero.

A tal efecto, las partes adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—Aprobar la tabla salarial para el año 2002, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Convenio, que establece que para dicho año se procederá a la aplicación de un incremento del 2,3 por 100, excepto la antigüedad.

Segundo.—Facultar, solidariamente, a cualquiera de las partes, para realizar los trámites de inscripción, registro y publicación del presente Acta y de la tabla salarial.

En prueba de conformidad, las partes firman el presente Acta y la tabla salarial que se adjunta, en la ciudad y fecha indicadas en el encabezamiento.

ANEXO

Convenio Estaciones de Servicio

Tablas salariales 2002

Categoría	Salario base 2002 Mes o día 2,3 por 100 — Euros
Grupo A	
A.1 Titulados	1.105,43
A.2 Técnicos	1.029,20
A.3 Encargado General de E. S.	913,16
Grupo B	
B.1 Jefe Administrativo	835,15
B.2 Oficial Adm. de 1. ^a	791,26
B.3 Oficial Adm. de 2. ^a	746,43
B.4 Auxiliar Administrativo	723,02
B.5 Aspirante Administrativo	566,38
Grupo C	
C.1 Encargado de Turno	746,43
C.2 Expendedor-Vendedor	23,29
C.3 Expendedor	23,29
C.4 Oficial de Oficio	23,29
C.4.1 Engrasador	23,29
C.4.2 Mecánico Espec.	23,29
C.4.3 Lavador	23,29
C.4.4 Conductor	23,29
C.4.5 Montador Neumát.	23,29
C.5 Aprendiz	20,29

Categoría	Salario base 2002 Mes o día 2,3 por 100 — Euros
Grupo D	
D.1 Ordenanza	22,74
D.2 Guarda	23,16
D.3 Personal de Limpieza	22,74
Pesetas/hora	3,12

4761

RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo para el sector de Telemarketing.

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el sector de Telemarketing (Código de Convenio número 9912145), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2001, de una parte por la organización empresarial Asociación de Empresas de Marketing Telefónico (AEMT) en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos COMFIA-CC. OO. y FeS-UGT en representación del colectivo laboral afectado 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, 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, 14 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE TELEMARKETING

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Dentro del ámbito del artículo 1, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las empresas, y para los trabajadores de las mismas, cuya actividad sea la de telemarketing a terceros.

A estos efectos se entenderá por actividad de telemarketing aquella que, ejercida por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, se dirige a la promoción, difusión, y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas y contactos con clientes en entornos multimedia, y los diferentes servicios de atención a clientes.

Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas con la actividad principal.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio incluye a todo el personal y empresas mencionadas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Convenios de ámbitos inferiores.

Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos de Empresa o Convenios sectoriales de ámbito inferior.

Como regla general las materias contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

En las materias en que así se establezca de forma expresa, el presente Convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

Tienen la consideración de materias no negociables, en todo caso: El ámbito funcional; el ámbito personal; las modalidades de contratación; el período de prueba; los grupos y niveles profesionales; la ordenación jurídica de faltas y sanciones; las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la movilidad geográfica.

Dentro del marco laboral establecido en el E. T., y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

CAPÍTULO II**Ámbito temporal****Artículo 5. Vigencia.**

El Convenio con carácter general entrará en vigor el día 1 de enero de 2002.

Como excepción a dicho principio general se establecen las siguientes vigencias:

a) Salario base reflejado en tabla, incluidos los efectos económicos de las situaciones transitorias que figuran en el artículo 41: 1 de enero de 2001.

b) Festivos y festivos especiales: 1 de diciembre de 2001. Las empresas dispondrán de un plazo hasta el 31 de enero del 2002 para la compensación del día libre de los festivos de dicho mes.

c) Complementos de domingos: 1 de julio de 2002.

Artículo 6. Duración.

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre del 2003, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del E. T., se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 7. Forma de la denuncia.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones de empresarios y de trabajadores que lo suscribieron.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

CAPÍTULO III**Compensación, absorción y garantías****Artículo 8. Globalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 9. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Como excepción única al anterior principio general, al personal con retribuciones superiores a las establecidas en el Convenio, se le aplicará el IPC real del año anterior sobre el salario convenio correspondiente a su categoría. Cuando por pacto individual o colectivo se hubiera incrementado la retribución anual por encima del IPC real, este incremento absorberá la aplicación del IPC; si, en caso contrario, el incremento no hubiera superado el IPC, se complementará hasta alcanzar el porcentaje del mismo. Por lo tanto, el personal con retribuciones por encima de las establecidas en el Convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001, verá incrementadas sus retribuciones anualmente, como mínimo, con el importe que resulte de aplicar el IPC real del año anterior sobre el salario convenio de su categoría.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán «ad personam».

CAPÍTULO IV**Organización del trabajo****Artículo 11. Principios de la organización del trabajo.**

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

CAPÍTULO V**Contratación****Artículo 12. Principios generales.**

Las representaciones sindicales y empresariales, firmantes del presente Convenio, entienden la necesidad de continuar profundizando en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando las mismas a la realidad de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

En función de ello, convienen en que el personal que presta sus servicios en el sector, y sin perjuicio de su posterior concreción en el texto de este Convenio, debe situarse en dos esquemas de organización diferenciados, y que quedarán designados como «personal de estructura» y «personal de operaciones».

El «personal de estructura» está integrado por todas aquellas personas cuyas funciones se centran en atender y ejecutar actividades de gestión internas dentro de la organización de la empresa y que son de permanente necesidad para la misma; el «personal de operaciones» queda integrado por aquel personal que realiza su trabajo en las campañas y/o servicios que las empresas de telemarketing prestan para un tercero.

Artículo 13. *Contratación del personal de estructura.*

El personal de la estructura estable en la empresa, presta sus servicios mediante contrato indefinido, con carácter general, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la Ley y con lo que se pacte en este Convenio, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

De acuerdo con esto último podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

a) Contrato por obra o servicio determinado.—Esta modalidad de contratación, y para el personal de estructura, sólo podrá concertarse cuando hayan de realizarse obras o servicios que sean ajenos a lo que es la actividad normal de la Empresa. El contrato deberá establecerse por escrito, determinará específicamente la causa, y concretará la obra y servicio para el que se contrata a la persona.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.—También dentro del personal de estructura, podrá utilizarse esta modalidad de contrato, y que deberá establecerse por escrito, salvo cuando sea inferior a veintiocho días, estando vinculado al aumento de actividad que, sobre dicho personal, genere una campaña determinada, un servicio, o un proyecto concreto.

La duración máxima de este contrato, y en un período de dieciocho meses, no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia, ni, como máximo, doce meses. En caso de que se concierte por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, y por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

c) Contrato en prácticas.—Podrá utilizarse esta modalidad de contratación dentro del personal de estructura, de acuerdo con las características generales del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Este contrato tendrá una duración máxima de dos años, bien pactada de modo inicial o a través de períodos mínimos de seis meses. Cuando haya sido agotado el plazo máximo, si el puesto de trabajo en el que prestó sus servicios el contratado no fuera cubierto por el mismo, la empresa no podrá ocupar dicho puesto mediante nuevos contratos en prácticas.

La retribución de este trabajador será del 80 por 100 del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer año de vigencia del contrato. Durante el segundo año percibirá el 100 por 100 de dicho salario.

d) Dentro del personal de estructura, la suma de los contratos de duración determinada y en prácticas no podrá superar el 40 por 100 del personal fijo que presta sus servicios en el mismo. Excepcionalmente, y cuando concurran causas suficientes que justifiquen la superación de dicho límite, podrá pactarse con los representantes legales de los trabajadores dicha posibilidad.

Artículo 14. *Contratación del personal de operaciones.*

El personal de operaciones, es aquel que realiza su trabajo en las campañas o servicios que se concertan por las empresas de telemarketing para un tercero.

Podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

a) Contratación indefinida.—Las representaciones firmantes de este Convenio hacen expresa su preocupación por dotar a los trabajadores del sector de los mayores niveles de estabilidad posibles, bajo el entendimiento de que el telemarketing es una actividad de prestación de servicios en vías de consolidación, y que contiene realidades empresariales diversas y plurales, con una alta incidencia de los cambios tecnológicos.

Bajo este principio, durante la vigencia del Convenio, un 30 por 100 de la plantilla del personal de operaciones, vinculará su relación laboral bajo la modalidad de contrato indefinido. A tales efectos, y para alcanzar este porcentaje, se tendrán en cuenta aquellos trabajadores que, dentro de la plantilla del personal de operaciones tengan ya contrato indefinido. Para completar el porcentaje fijado, se irán transformando en indefinidos los contratos, a razón de un 10 por 100 mínimo cada año.

La determinación del porcentaje se llevará a efecto sobre la plantilla media del personal de operaciones del año anterior, a cuyos efectos la misma se calculará sobre los días de cotización de los trabajadores en la empresa.

La elección del personal que transformará su contrato en indefinido, y siempre que el trabajador lo acepte voluntariamente, se realizará bajo los siguientes criterios: a) Tener al menos doce meses de antigüedad en la empresa; b) Establecimiento de un baremo sobre tres factores: Un 50 por 100 sobre la antigüedad; un 10 por 100 sobre la formación recibida; y un 40 por 100 sobre la valoración del desempeño.

La distribución de los trabajadores que adquieran la condición de indefinidos, así como la definición del baremo se llevará a efecto mediante

acuerdo con las secciones sindicales más representativas en la empresa, teniendo en cuenta, en todo caso, que el porcentaje del personal fijo sea proporcional entre las distintas categorías.

La conversión de los contratos en indefinidos se efectuará en el primer trimestre de cada año natural de vigencia del Convenio, y su efectividad será la de la fecha de la firma de la modificación o conversión del contrato. Como excepción, para el año 2001, el plazo de tres meses se computará desde la fecha de la firma del Convenio, debiéndose efectuar la transformación contractual, para el supuesto de que el tiempo que medie entre la firma y el final del año sea inferior a tres meses, antes del 31 de marzo de 2002.

Esta conversión de los contratos en indefinidos no podrá suponer, en sí misma, un cambio sustancial de las condiciones básicas del contrato.

b) Contrato por obra o servicio determinado.—Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de telemarketing cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra o servicio determinado, se extenderán por escrito, y tendrán la misma duración que la campaña o servicio contratado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización de la campaña o servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil con la misma empresa de telemarketing que da origen a la campaña o servicio.

A tales efectos, la empresa de telemarketing facilitará a la representación de los trabajadores transcripción de aquellos aspectos relacionados con la prestación laboral contenidos en los contratos mercantiles suscritos entre la empresa de telemarketing y la empresa a la que se presta el servicio, así como de las sucesivas renovaciones y sus modificaciones si las hubiere.

Dicha información sobre el contrato mercantil, tendrá el siguiente contenido:

Objeto del contrato.

Relación detallada de los trabajos que se comprometen en el mismo con el cliente.

Duración del contrato.

Horarios de prestación de servicios: días y horarios.

Dimensionamiento inicial del personal adscrito a la campaña o servicio.

Cualquier otra circunstancia que tenga relación con la prestación laboral.

Las empresas están obligadas a entregar dicha información en el plazo máximo de tres días, computados desde el inicio de la campaña, para aquellas de duración prevista inferior a tres meses; cuando la duración prevista de la campaña supere los tres meses, el plazo máximo para entregar la información será de un mes computado, también, desde la fecha de inicio de la misma.

Asimismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la empresa de Telemarketing contratista y subcontratista, deben ser informados por escrito de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, y que habrá de ser facilitada antes del inicio de la respectiva prestación de servicios, e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

Igualmente la empresa de Telemarketing contratista o subcontratista deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores de la identidad de las empresas principales para las que se van a prestar servicios, así como el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, número de trabajadores que serán ocupados por la empresa de telemarketing en centros de trabajo de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El personal de operaciones, previo acuerdo con el empresario, podrá prestar servicios a la misma empresa en otras campañas o servicios, cuando vea reducida su jornada por causa ajena a la empresa de telemarketing, durante el período que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución. La empresa informará mensualmente a la representación de los trabajadores de aquellos empleados que se encuentran en tal circunstancia, con indicación de la fecha de inicio y, en su caso, de finalización, así como de las campañas o servicios en que va a prestar sus funciones.

En el caso de que el trabajador tenga que desplazarse a un centro distinto de aquel en que habitualmente presta sus servicios para la campaña o servicio para la que fue contratado, no podrá mediar más de dos horas entre la finalización de uno y el inicio de otro. Dicho tiempo podrá ampliarse si existe pacto entre la empresa y el trabajador, debiendo informarse, también, a la representación de los trabajadores.

Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este Convenio, y con el único objeto de preservar la duración total del mandato para el que fueron elegidos, los delegados sindicales, los delegados de personal, y los miembros de los Comités de Empresa, de modo excepcional, y por el tiempo que les reste para agotar su mandato, podrán solicitar de la empresa el prestar sus servicios en cualquier campaña dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederle dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo. Dicha garantía operará igualmente en la prórroga del mandato y en el período inmediato anterior a su agotamiento, si dicho representante se presentara nuevamente como candidato.

c) Contrato eventual por circunstancias de la producción.—También el personal de operaciones podrá utilizarse este contrato con las siguientes limitaciones máximas para su instrumentación continuada:

Sustitución de personal de vacaciones: Seis meses.

Campañas o servicios nuevos en la empresa: Cuatro primeros meses.

Restantes supuestos: Dos meses continuados de trabajo efectivo.

El personal contratado con esta modalidad no podrá superar el nivel del 50 por 100 del personal fijo que presta sus servicios como personal de operaciones.

El contrato deberá hacerse por escrito, salvo que su duración sea inferior a veintiocho días.

Artículo 15. *Contratación a tiempo parcial.*

Los contratos a tiempo parcial que se establezcan entre los trabajadores y las empresas, tomarán como referencia la jornada semanal. En todo lo restante se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. *Información sobre la contratación.*

Las empresas deberán entregar copia básica de los contratos indefinidos, y de duración determinada a la representación legal de los trabajadores, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias.

En caso de contratación verbal las empresas entregarán informe a la representación legal de los trabajadores, con los datos personales, fecha de alta y baja, causa, y copia del parte de alta en la seguridad social.

Las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores, de forma diferenciada para el personal de estructura y personal de operaciones, de la evolución del empleo respecto al trimestre anterior y con indicación expresa de altas y bajas y su modalidad de contratación.

A su vez, las empresas informarán trimestralmente a la Comisión Paritaria de los contratos realizados, de forma diferenciada para el personal de estructura y personal de operaciones, con indicación de la modalidad y número de trabajadores. Dicha información deberá estar en poder de la Comisión Paritaria antes de los treinta días posteriores a la finalización del trimestre natural.

Artículo 17. *Extinción del contrato por obra o servicio por disminución del volumen de la campaña contratada.*

Podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

Esta nueva dimensión de la plantilla, basada en las causas anteriores, debe responder, en todo caso, a criterios reales, y, en base a los mismos, la adopción de tales medidas habrá de servir para que las extinciones que se hayan de producir permitan el mantenimiento y continuidad de dicho servicio por parte de la empresa de telemarketing.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad en la misma.

b) En el caso de igualdad en la antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta la experiencia en la campaña o servicio, entendiéndose como tal el tiempo de prestación de servicios efectivos en la misma. De persistir la igualdad, se atenderá a las cargas familiares.

c) Los representantes legales de los trabajadores tendrán preferencia para conservar, en cualquier caso, el puesto de trabajo.

Dicha disminución deberá acreditarse fehacientemente a la representación legal de los trabajadores, previamente a la extinción de los contratos, para que los mismos puedan expresar su opinión.

Para el ejercicio de las facultades de este artículo, será requisito imprescindible que la información sobre el contrato mercantil que generó la campaña o servicio de que se trate, y con el contenido que establece el artículo 14 de este Convenio, se encuentre en poder de los representantes de los trabajadores.

La documentación, que habrá de entregarse con una antelación de siete días respecto a la fecha prevista para la extinción, deberá estar adecuada al hecho concreto que fundamente la adopción de la medida, y que permita el necesario contraste para su evaluación, apoyada, en cualquier caso, en datos objetivos, y sin perjuicio de que, dentro del plazo anteriormente señalado, la representación de los trabajadores pudiera solicitar, justificadamente, otros documentos o datos que considere necesarios para complementar la documentación entregada.

En cualquier caso, y con independencia de aquella otra que se aporte, serán documentos que obligatoriamente se deben presentar los siguientes:

a) Histórico de producción de la obra o servicio en el que consten los períodos de comparación, con un mínimo de los tres últimos meses para campañas o servicios de seis o menos de seis meses de implantación; y entre seis y doce últimos meses para campañas o servicios con implantación superior a seis meses.

Este histórico de producción debe incluir el número de llamadas entrantes, atendidas y no atendidas, por días de la semana, semanas y meses. Números de operadores por períodos y turnos. Media de llamadas atendidas por operador y día. Tiempo medio de atención de llamada atendida.

b) Relación de los trabajadores a los que vaya a extinguirse el contrato, con los datos correspondientes a los criterios de selección.

La extinción del contrato se comunicará al trabajador por escrito y con la antelación que se establece en el cuadro siguiente, sin perjuicio de que el empresario pueda sustituir este preaviso con una indemnización equivalente a los de los días del mismo omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. En este caso la indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente a la extinción:

Número de días trabajados	Días de preaviso
Hasta 90 días	3
De 91 a 150 días	6
De 151 a 250 días	12
De 251 días en adelante	15

Los días de preaviso no podrán coincidir con el disfrute de vacaciones y tampoco podrán sustituir a éste.

Los trabajadores afectados por esta situación, y al momento de la extinción del contrato, tendrán derecho a una indemnización de ocho días de salario bruto por año trabajado.

El trabajador que vea extinguido su contrato por las causas que en este artículo se señalan, tendrá derecho a reincorporarse a la misma campaña o servicio a la que han estado adscritos, mientras dure la misma, y siempre que, en su evolución posterior, necesitara aumentarse el número de trabajadores. A estos efectos, el orden de preferencia para la incorporación será el inverso al seguido para la extinción.

En el supuesto de que el trabajador esté a la espera de reincorporarse a la campaña o servicio, y sea requerido para trabajar en otra campaña o servicio, no perderá su derecho de reincorporación a aquélla; y, caso de ver extinguido su contrato en la nueva campaña o servicio por las causas de este artículo, podrá optar por la incorporación en una sola de ellas.

Siempre que existan trabajadores con derecho a incorporarse a una campaña o servicio, no podrán realizarse contratos eventuales para circunstancias de la producción para la campaña o servicio.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las reincorporaciones que se vayan efectuando; dichos representantes,

y a instancias de cualquier trabajador que pueda considerar lesionados sus derechos, requerirán de la empresa la información necesaria.

El incumplimiento por parte de la empresa de reincorporar a los trabajadores cuyos contratos fueron extinguidos por estas causas, obligará a la empresa a indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a cuarenta y cinco días de salario por año y proporcional al tiempo trabajado efectivo, computado desde la fecha de inicio en que se incorporó a la campaña o servicio.

Artículo 18. Cambio de empresa de Telemarketing en la prestación de servicios a terceros.

Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de telemarketing, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio, vendrá obligada a:

1. Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla.

2. Contratar a los trabajadores que han de integrar la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios:

2.1 Si la campaña o servicio ha de ejecutarse en plataforma externa, entendiéndose como tal la que se realiza fuera de los centros de trabajo de la empresa contratista, el 80 por 100 de la nueva plantilla habrá de integrarse con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicio por la anterior empresa que llevaba la misma, y en principio siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña.

2.2 Si la campaña o servicio ha de ejecutarse en plataforma interna, entendiéndose como tal la que se realiza dentro de los centros de trabajo de la empresa contratista, el 65 por 100 de la nueva plantilla habrá de integrarse con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicio por la anterior empresa que llevaba la misma, y en principio siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña.

2.3 A los efectos de llevar a cabo la elección de los trabajadores, la misma se realizará mediante la aplicación de un baremo sobre los siguientes factores: 50 por 100 de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10 por 100 formación recibida durante la campaña y 40 por 100 selección.

3. Para llevar a cabo la nueva contratación de aquel personal que hubiera prestado sus servicios en la anterior campaña, la nueva empresa contratista de telemarketing, vendrá obligada a respetar las condiciones salariales de convenio consolidadas que el trabajador hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa, es decir, con independencia de los pluses funcionales y de turno, salvo que el trabajador en la nueva campaña venga a realizar idénticas funciones y en los mismos turnos.

De la misma forma se respetarán las condiciones salariales extra convenio, pactadas colectivamente con la anterior empresa, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses a la fecha de la sucesión.

Se respetará el tiempo y la formación consolidadas en la anterior empresa, a los únicos efectos de la promoción profesional.

Se respetarán los turnos de trabajo, sin que ello suponga merma de la facultad de organización del trabajo que corresponde al empresario, y siempre que en la nueva campaña ello resulte posible.

Las posibles modificaciones en la estructura de la nómina, como consecuencia del respeto a las condiciones salariales, no supondrán variación alguna en la naturaleza de los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador.

No habrá período de prueba para quienes lleven en la campaña más de un año.

4. La nueva empresa constituirá una bolsa de trabajo, durante un plazo máximo de seis meses, para aquellos trabajadores que, habiendo superado el proceso de selección, no entren en el porcentaje fijado para cada campaña. De producirse vacantes en tal campaña durante el plazo de tiempo señalado, la empresa vendrá obligada a cubrir las con el personal de dichas bolsas, salvo que tuviera trabajadores con contrato indefinido pendientes de reubicación, quienes, en todo caso, tendrán preferencia absoluta para ocupar dichas vacantes.

5. Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.

Artículo 19. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas conforme a los siguientes plazos de preaviso:

Niveles 1 y 2: Dos meses.

Niveles 3 y 4: Un mes.

Restantes niveles: Quince días.

Las empresas, una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrán prescindir de los servicios del trabajador antes de la fecha prevista por el mismo para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha que el trabajador indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por finalización del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Las empresas vendrán obligadas a abonar la liquidación por finalización del contrato a la fecha de terminación del plazo comunicado por los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación imputable a las empresas llevará aparejado el derecho de los trabajadores a ser indemnizados con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días fijados para el preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, cuando no se preavise con la antelación debida, estando la empresa obligada no obstante a abonar la liquidación dentro de los quince días siguientes computados desde la fecha de notificación del cese, aplicándose la penalización a partir del día deciséis.

Artículo 20. Período de prueba.

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos a cubrir, sin que, en ningún caso pueda exceder de seis meses para los técnicos titulados, un mes para los teleoperadores cualesquiera que fuera su nivel, quince días para el personal no cualificado, y dos meses para el restante personal.

Las situaciones de incapacidad laboral y maternidad que pudieran afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 21. Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Artículo 22. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen

jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeño de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinarán el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquél percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría.

Los trabajadores que realicen funciones de un nivel superior durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos, en un período de dos años, pasarán a pertenecer a la categoría superior correspondiente a las funciones realizadas.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puesto solicitados. La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo de un mes.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1. f) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas ochenta horas, y de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, durante la vigencia del Convenio.

Aquellas empresas que vinieran realizando una jornada máxima en cómputo anual inferior a la establecida en el presente Convenio mantendrán como condición más beneficiosa la jornada actual.

Anualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo. Un ejemplar del mismo se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 24. *Distribución irregular de la jornada.*

El número de horas semanales de trabajo efectivo no podrá ser superior a 48 horas durante la vigencia de este Convenio.

Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial superior a treinta horas semanales, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo, así como en su cómputo máximo semanal, no superará el número de horas que corresponda sobre el porcentaje de sus horas mensuales sobre la jornada completa.

Los trabajadores con contrato parcial que tengan una jornada igual o inferior a treinta horas semanales, no podrán superar dicha jornada semanal cuando se distribuya irregularmente.

El descanso semanal podrá acumularse por períodos de hasta catorce días, siendo el límite máximo de trabajo sin descanso semanal de once días, tras los cuales siempre habrá un descanso mínimo de tres días.

No obstante, y a partir del 1 de julio del 2002, los trabajadores disfrutarán, en cada período de siete días, como mínimo de un día de descanso, de los tres correspondientes a cada período de catorce días.

Por acuerdo individual o colectivo se podrá establecer otro sistema de libranza.

La distribución irregular diaria y semanal de la jornada deberá ajustarse mensualmente, de tal forma que, en dicho período no podrán realizarse más horas de las que se establecen en el cómputo semanal. A tales efectos habrá que considerar los días festivos existentes en el mes. El ajuste mensual se realizará en la primera semana del mes siguiente.

Artículo 25. *Descansos y pausas.*

a) Descansos: Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre seis y ocho horas, dicha pausa será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, la pausa será de treinta minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo.

b) Pausas en PVD: Además de los descansos señalados en el apartado anterior, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá unas pausas de cinco minutos por cada dos horas de trabajo efectivo, durante el año 2002, y de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo, a partir del año 2003. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.

Corresponderá al empresario la distribución y forma de llevar a cabo los descansos y pausas establecidas anteriormente, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa o menos minutos para la conclusión de la misma.

De la misma forma las pausas no podrán demorar ni adelantar su inicio más de quince minutos respecto a cuando cumplen las horas fijadas para su ejecución.

Artículo 26. *Fines de semana.*

Se garantizará a cada trabajador el disfrute de un fin de semana al mes, hasta el 30 de junio del 2002, y de dos fines de semana al mes a partir del 1 de julio del 2002.

Artículo 27. *Días libres.*

Sin que ello suponga alteración del cómputo de la jornada máxima anual, los trabajadores tendrán derecho a un día libre durante el año 2002 y de dos días libres a partir del año 2003. Este derecho se llevará a efecto mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 28. *Horarios y turnos.*

Los trabajadores estarán obligatoriamente adscritos a uno de los turnos de mañana, tarde, partido o noche.

Se fijan como bandas horarias para cada turno las siguientes:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 07:00 horas ni terminar después de las 16,00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 15,00 horas, ni terminar después de las 24,00 horas.

Turno noche: No podrá comenzar antes de las 22,00 horas, ni terminar después de las 08,00 horas .

Turno partido: No podrá comenzar antes de las 09,00 horas, ni terminar después de las 20,00 horas; en este turno no podrá mediar entre el final de la primera parte y el principio de la segunda, mas de dos horas, sin perjuicio de acuerdo, individual o colectivo entre empresa y trabajadores. Se recomienda, no obstante, que este tiempo máximo se acorte. Este turno no podrá aplicarse a trabajadores con jornada igual o inferior a treinta horas semanales.

Las empresas podrán variar los horarios, dentro de las bandas fijadas, preavisando al trabajador por escrito con siete días de antelación.

En los casos en que la campaña o servicio sea de recepción, y se inicie por primera vez, durante el primer mes, y dentro de las bandas señaladas,

se conocerá el horario con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En los supuestos en los que la campaña o servicio tenga establecido en origen un horario de ejecución que no permita la utilización de los turnos y de las bandas horarias fijadas, la empresa, previa acreditación del hecho objetivo, podrá acordar con la representación legal de los trabajadores el establecimiento de bandas distintas. Este acuerdo deberá reflejarse en todo caso por escrito.

Por acuerdo colectivo con la representación legal de los trabajadores, que constará por escrito, podrán ampliarse las bandas horarias establecidas.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, cuyo pacto constará por escrito, se podrán establecer turnos rotativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores.

Las empresas informarán mensualmente a la representación de los trabajadores del establecimiento de las jornadas, turnos y horarios de cada una de las campañas o servicios, así como de las modificaciones que se puedan producir.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses desde el 1 de enero de 2002 para adaptar sus plantillas a lo dispuesto en este artículo.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 29. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales.

Se podrán dividir en períodos no inferiores a siete días continuados, debiéndose disfrutar en período estival, preferentemente, al menos, catorce días continuados, respetando las necesidades del servicio.

Podrán disfrutarse dos días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para el trabajador.

El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores con contrato temporal de más de cuatro meses e inferior a un año podrán optar entre el disfrute de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado o su liquidación al final del contrato, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos supuestos, el trabajador prefiera que el salario de sus vacaciones le sea prorrateado mensualmente.

Los trabajadores con más de un año de actividad laboral se registrarán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, y dos en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros, o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el

cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento.

2. Los trabajadores tendrán derecho hasta treinta horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

CAPÍTULO IX

Excedencias y reducción de la jornada por motivos familiares

Artículo 32. *Excedencias especiales.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año. Alternativamente, dicha excedencia especial podrá ser fraccionada en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año. A la finalización de esta excedencia el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

Las empresas, no obstante, podrán denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido el ejercicio de tal derecho el siguiente número de trabajadores:

Empresas de 20 o menos trabajadores: Un trabajador.

Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Empresas de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 de la plantilla.

En la distribución de estas excedencias, y a los efectos de su concesión, el número tope de trabajadores indicados, no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de la empresa.

Artículo 33. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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.

Artículo 34. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del 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.

4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 35. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO X**Clasificación y promoción profesional****Artículo 36. Principios generales.**

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia de los grupos profesionales, los trabajadores de las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas, y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

Cuando se desempeñen habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes.

Artículo 37. Aspectos básicos para la clasificación profesional.

1. A los efectos del presente Convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación.

2. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

- Conocimientos.
- Iniciativa y autonomía.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Capacidad de dirección.
- En su caso, titulaciones.

Artículo 38. Sistema de clasificación profesional.

La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados, y de las titulaciones, en su caso, requeridas.

El sistema de clasificación profesional se configura en el sector, y en base a lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en los grupos, niveles y promoción profesional que en este capítulo se

señalan, y en el que se incluyen a título enunciativo las funciones que les son propias.

La reseña de los grupos profesionales y niveles que se establecen en este Convenio no supone que, necesariamente, deban existir todos en cada empresa o centro de trabajo, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

Artículo 39. Grupos profesionales: Descripción.**Grupo profesional A.—Directivos o mandos superiores:**

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Se incluyen en este grupo los directivos y responsables de departamento o área.

Grupo profesional B.—Técnicos:

Pertenecen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desarrollan.

Se incluyen en este grupo los titulados superiores, los titulados medios, y el personal en prácticas.

Grupo profesional C.—Técnicos en informática:

Pertenecen a este grupo las personas que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello.

Se incluyen en este grupo los Jefes de Proyectos, Analistas, Técnicos de Sistemas, Programadores y Ayudantes de Sistemas.

Grupo profesional D.—Administración y operación:

Pertenecen a la administración las personas que utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa.

Pertenecen a la operación las personas encargadas de realizar tareas de operación de telemarketing, atendiendo o gestionando las llamadas, y/o actividades administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, etc., bien individualmente o coordinando a un grupo de ellas.

Se incluyen en este grupo los jefes administrativos, técnicos administrativos, oficiales, auxiliares administrativos, los responsables de servicio, supervisores, coordinadores, gestores y teleoperadores/operadores en cualquiera de sus grados.

Grupo profesional E.—Servicios generales:

Pertenecen a este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional, ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que se adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio o auxilio de la actividad general de la empresa.

Se incluyen en este grupo conserjes, ordenanzas, guardas y personal de limpieza.

Artículo 40. Promoción profesional en el grupo de operaciones.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo de operaciones:

- Teleoperador.
- Teleoperador especialista.
- Gestor.
- Coordinador.

1. Los teleoperadores son aquellos trabajadores que realizan tareas de telemarketing habituales y normales con una formación previa. Atienden o emiten contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y receptionan llamadas para la compra de productos o servicios previamente ofertados por cualquier medio.

El acceso al nivel de especialista se produce de modo automático tras llevar un año prestando servicios efectivos como Teleoperador de nuevo ingreso dentro de la empresa.

2. Gestor es aquel trabajador que, utilizando la tecnología adecuada, desarrolla sus funciones en alguna de las siguientes actividades especializadas:

Venta activa en emisión: Se considera actividad especializada de gestor, la venta activa en emisión, cuando para su realización el trabajador prepara la venta, detecta necesidades, argumenta y ofrece un producto/servicio,

persuadiendo y convenciendo al cliente potencial, utilizando argumentos de venta complejos sin diálogo preestablecido, cerrando un acuerdo de adquisición o venta.

No se considerará actividad especializada de gestor la venta en emisión, cuando esta sea complementaria de una campaña o servicio, cuyo objeto principal no es el de la venta, y cuando la acción a realizar sea la simple información de las características de un producto o servicio aunque termine con un acuerdo de adquisición o venta, o aquella que se realice como ampliación de servicios o productos ya contratados no diferenciados.

Soporte tecnológico: Se considera actividad especializada de gestor, la actividad de soporte tecnológico, cuando para su realización el trabajador presta asesoramiento tecnológico y/o informático especializado a incidencias complejas, que no puedan ser resueltas por los centros de atención general al cliente, identificando y diferenciando la incidencia del cliente, fuera de los procedimientos sistematizados, analizando y haciendo el diagnóstico de la misma, y resolviéndola mediante la interacción de los conocimientos adquiridos y la utilización de herramientas específicas.

Soporte profesional: Se considera actividad especializada de gestor, la actividad de soporte profesional, cuando para su realización el trabajador presta asesoramiento profesional a incidencias complejas que no puedan ser resueltas de manera automática con el seguimiento de un argumentario sistematizado, sino que identificando y diferenciando la incidencia del usuario, mediante la interacción de los conocimientos adquiridos, resuelve la incidencia, activando, si fuera preciso, los recursos necesarios para ello, en las siguientes unidades especializadas: Riesgo e Inversiones en Banca Telefónica y Seguros; Asesoramiento Tributario; y Emergencias.

Gestión de impagados: Se considera actividad especializada de gestor, la actividad de reclamación de deuda, cuando el trabajador gestiona y negocia la deuda, administrando una cartera de impagados, promoviendo, activando y realizando las acciones necesarias para el cobro del impago.

Gestión de incidencias de facturación: Se considera actividad especializada de gestor, la actividad de resolución de incidencias de facturación, cuando, por la complejidad de determinadas incidencias esté constituida una unidad especializada de segundo nivel, donde se gestionan dichas incidencias complejas que no pueden ser resueltas por el resto de los teleoperadores integrados en el citado departamento, y para ello identifica y diferencia la incidencia del cliente, fuera de los procedimientos sistematizados, analizando y haciendo el diagnóstico de la misma, y resolviéndola mediante la interacción de los conocimientos adquiridos y la utilización de herramientas específicas.

Los trabajadores que realicen estas actividades especializadas percibirán el salario correspondiente al nivel de gestor mientras lleven a cabo las mismas, o su parte proporcional en jornada diaria cuando en su ejecución no agoten la mensualidad.

Cuando de modo continuado lleven un año ejecutando dichas funciones, consolidarán el nivel de gestor. Cuando estas mismas actividades especializadas no se realicen de modo continuado, el nivel de gestor se consolidará a los dos años, siempre que en tal período de tiempo hayan llevado a cabo dichas actividades especializadas durante un período mínimo de ciento cincuenta días laborables.

3. Coordinador es aquel trabajador que tiene encomendada y realiza la coordinación de un grupo de teleoperadores o gestores, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos de la campaña o servicio a la que esté adscrito el grupo, aplicando procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre el trabajo y sus resultados.

Dada la posibilidad de que en algún momento pueda existir puesto o puestos de gestor telefónico o de coordinador, los teleoperadores especialistas o gestores, en su caso, tendrán preferencia sobre otras solicitudes que se presenten por personas ajenas a la empresa, siempre que reúnan los requisitos necesarios para acceder al puesto vacante.

Artículo 41. *Situaciones transitorias.*

1. Aquellos teleoperadores que venían percibiendo el plus de experiencia pasarán automáticamente al nivel de teleoperador especialista.

2. Los teleoperadores con más de un año prestando servicios pasarán a teleoperador especialista cuando consoliden el plus de experiencia al completar los dos años.

3. Los teleoperadores, con menos de un año prestando sus servicios, pasarán al nivel de teleoperador especialista a los doce meses.

4. Aquellos teleoperadores que, conforme al Convenio anterior, tienen consolidado el nivel de gestor telefónico, pasarán automáticamente al de gestor.

5. Los teleoperadores que hayan venido percibiendo el plus de gestión telefónica, conforme al convenio anterior, durante 6 o más meses, pasarán al nivel de gestor.

6. Los teleoperadores que hayan venido percibiendo el plus de gestión telefónica, conforme al convenio anterior, durante menos de seis meses, cuando lleven un año, de modo continuado, ejecutando dichas funciones, consolidarán el nivel de gestor. Cuando esa misma especialidad no la realicen de modo continuado, consolidarán el nivel de teleoperador especialista, y el nivel de gestor se consolidará a los dos años, siempre que en tal período de tiempo hayan llevado a cabo dichas actividades especializadas durante un período mínimo de ciento cincuenta días laborables.

7. Para el cómputo de los tiempos establecidos en los números anteriores se tomará como referencia la fecha del 1 de enero de 2002.

8. Los supervisores actuales mantendrán su nivel retributivo como supervisores A.

Artículo 42. *Niveles.*

Grupo A:

Directivos: Nivel 1.

Jefes de Departamentos o áreas: Nivel 2.

Grupo B:

Titulados superiores: Nivel 4.

Titulados medios: Nivel 5.

Grupo C:

Jefes de Proyectos: Nivel 3.

Analistas funcionales: Nivel 3.

Analistas: Nivel 4.

Técnicos de sistemas A: Nivel 4.

Técnicos de sistemas B: Nivel 5.

Ayudante de sistemas: Nivel 8.

Analista-Programador: Nivel 5.

Programador senior: Nivel 5.

Programador junior: Nivel 6.

Grupo D:

Jefe de Administración: Nivel 5.

Técnico Administrativo: Nivel 6.

Oficial Administrativo: Nivel 8.

Auxiliar Administrativo: Nivel 11.

Responsable de servicios: Nivel 5.

Supervisor A: Nivel 6.

Supervisor B: Nivel 7.

Coordinador: Nivel 8.

Gestor Telefónico: Nivel 9.

Teleoperador/Operador Especialista: Nivel 10.

Teleoperador/Operador: Nivel 11.

Grupo E:

Oficial de Oficios Propios: Nivel 11.

Auxiliar de Oficios Propios: Nivel 12.

CAPÍTULO XI

Concepto y estructura de las retribuciones económicas

Artículo 43. *Principios generales sobre retribución.*

Los importes de los conceptos salariales que figuran en las tablas anexas de este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

Artículo 44. *Conceptos retributivos.*

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio, queda estructurado de la siguiente forma:

- A) Salario base Convenio.
- B) Complementos salariales.
- C) Complementos extrasalariales.

Artículo 45. *Salario base.*

Se entiende por salario base Convenio el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio, y que figuran en las tablas anexas del mismo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo.

Artículo 46. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base Convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

De tiempo.

PLUSES SALARIALES

Artículo 47. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Los importes anuales que se recogen en las tablas salariales que se contienen en el anexo de este Convenio, incluyen el salario base correspondiente a los doce meses naturales del año, mas las dos pagas extraordinarias de junio y navidad.

Dichas pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los meses de junio y diciembre respectivamente, y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural al que corresponda cada una.

Mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador, el importe total de las pagas extraordinarias podrá prorratearse entre doce mensualidades.

Artículo 48. *Complementos del puesto de trabajo.*

Plus de idiomas: Es el que percibe aquel personal de operaciones al que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o mas lenguas cooficiales del Estado español fuera de la Comunidad Autónoma, donde esté reconocida dicha cooficialidad.

La cuantía de este plus, para la jornada completa, es de 13.000 pesetas brutas mensuales para el 2002 (78'13 euros); y de 14.000 pesetas brutas mensuales para el 2003 (84'14 euros), efectivas a partir del 1 de enero de 2002.

Para los supuestos en los que el trabajador esté contratado para una jornada parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

Artículo 49. *Complementos por festivos y domingos.*

1. El trabajador que preste sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos anuales, con independencia de la compensación de un día libre retribuido, percibirá los recargos que se establecen en las tablas anexas a este Convenio, y que serán efectivas a partir del 1 de diciembre de 2001.

2. Tendrán la consideración de festivos especiales, los siguientes:

El día 25 de diciembre.

El día 1 de enero.

El día 6 de enero.

Dichos días se complementarán con los recargos contenidos en las tablas anexas, con independencia de la compensación de un día libre retribuido.

También tendrán la consideración de festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 20,00 horas complementándose con los recargos contenidos en las tablas anexas.

3. A partir del 1 de julio de 2002 el trabajador que preste sus servicios en domingo, percibirá como compensación el recargo que figura en las tablas anexas a este Convenio.

4. No podrán acumularse los recargos de domingos y festivos especiales, y en los supuestos de coincidencia prevalecerá el correspondiente al festivo especial.

Artículo 50. *Plus de nocturnidad.*

En lo referente a la nocturnidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la misma.

El personal que en su jornada habitual trabaje entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, percibirá como plus de nocturnidad la cantidad de 195 pesetas brutas (1,17 euros) por hora durante el año 2002; y 210 pesetas brutas (1,26 euros) por hora a partir del año 2003, que serán efectivas desde el 1 de enero de 2002.

Artículo 51. *Horas extraordinarias.*

Si bien las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, para el caso de que estas pudieran realizarse establecen los siguientes criterios de valoración:

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, el valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se detallan al valor de la hora tipo ordinaria calculada de la siguiente forma:

Hora tipo ordinaria igual a salario tabla convenio anual dividido entre la jornada efectiva anual:

a) Horas extraordinarias diurnas: En horarios comprendidos entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el valor de la hora tipo ordinaria.

b) Horas extraordinarias nocturnas: En horarios comprendidos entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, se abonarán con un incremento del 60 por 100 sobre el valor de la hora tipo ordinaria.

c) Horas extraordinarias festivas diurnas, (no domingos): En horarios comprendidos entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, se abonarán con un incremento del 60 por 100 sobre el valor de la hora tipo ordinaria.

d) Horas extraordinarias nocturnas en festivos: En día festivo (no domingos), en horarios comprendidos entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, se abonarán con un incremento del 80 por 100 sobre el valor de la hora tipo ordinaria.

Por pacto individual, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso, hora por hora en los casos a) y b) y hora y media por hora en los restantes supuestos.

PLUSES EXTRASALARIALES

Artículo 52. *Plus de transporte.*

Se establece un plus extrasalarial de transporte por cada día de trabajo efectivo, para aquellos trabajadores que comiencen o finalicen su jornada a partir de las 24,00 horas y hasta las 06,00 horas.

Si el comienzo y la finalización se producen en el mismo día dentro del arco horario fijado en el párrafo anterior, la cantidad fijada para este plus se percibirá doble.

Las cantidades fijadas para este plus serán las siguientes: 650 pesetas brutas (3,91 euros) durante el año 2002; y 700 pesetas brutas (4,21 euros) a partir del año 2003, con efectividad desde el 1 de enero de 2002.

Artículo 53. *Gastos de locomoción y dietas.*

a) Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 30 pesetas por kilómetro realizado.

b) Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 2.200 pesetas (13,22 euros), cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 4.000 pesetas (24,04 euros), cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

Este artículo entrará en vigor a la fecha del 1 de enero de 2002.

Artículo 54. *Acto de repercusión en precios y competencia desleal.*

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes repercutibles, todos los conceptos económicos que se contemplan en el presente Convenio.

CAPÍTULO XII

Prevención, seguridad y salud en el trabajo

Artículo 55. *Salud laboral.*

Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, vienen obligadas a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Telemarketing,

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

En cumplimiento de ello se promoverán, elecciones a Delegados de Prevención y, en los mismo términos, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme a las pautas que se indican en este capítulo.

Artículo 56. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.*

En el término de un mes desde la firma del presente Convenio, se procederá a constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud que estará integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y por cuatro miembros de las representaciones de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio. Podrán incorporarse a las reuniones de dicha Comisión, con voz, pero sin voto, como asesores, dos personas por cada una de las dos representaciones que integran dicha Comisión.

En el acto de su constitución se procederá a la elección de una secretaria permanente de la misma, la designación del domicilio donde dicha Comisión podrá recibir notificaciones oficiales, y a la aprobación de su reglamento interno de funcionamiento.

En cada reunión de la Comisión, y de entre sus integrantes con voz y voto, se elegirá una persona que modere los debates.

Los miembros de esta Comisión ejercerán la representación que ostentan por el período de vigencia de este Convenio Colectivo, si bien tal representación quedará prorrogada hasta la consecución del acuerdo que permita la firma del nuevo Convenio.

Podrá la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, en el acto de su constitución, nombrar un número igual de suplentes, que sustituirán a los titulares en casos de ausencia, dimisión o fallecimiento, en los términos en que se recoja en su reglamento interno.

Artículo 57. *Funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.*

Son funciones específicas de la misma:

a) Representar al sector de telemarketing ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, siendo su interlocutor válido, y, en

consecuencia, promoviendo acciones concretas y proyectos para el sector en cuantas materias son propias de su competencia.

Con tal carácter colaborar con la Fundación en el seguimiento de la ejecución de iniciativas aprobadas, así como solicitar de la misma la inserción de las peculiaridades y necesidades del sector de Telemarketing, dentro de sus objetivos generales y del plan general que se establezca.

b) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo del Convenio, y, en su caso, remitir a la Comisión Paritaria de Interpretación, cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, acompañando, si procede, el correspondiente informe.

c) Informar respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, bien con carácter general o, en su caso, particular, promoviendo el mismo por los cauces adecuados.

d) Acordar cuantas instrucciones resulten procedentes para la óptima gestión de los recursos que se destinen a la prevención, seguridad y salud en el trabajo.

e) Solicitar de las empresas y de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, las sugerencias que consideren necesarias cada uno de los solicitados, para mejorar los planes de evaluación de riesgos y su prevención.

f) Elaborar estudios e investigaciones en materia de prevención, seguridad e higiene, así como organizar cursillos y conferencias sobre los mismos.

g) Emitir informes, bien a iniciativa propia, bien a solicitud de parte, en temas de su competencia.

h) Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, y las modificaciones que sobre el mismo deban realizarse, ya sea por el propio desarrollo de la Fundación o por las propias necesidades de la Comisión.

i) Realizar una memoria anual sobre la situación de la prevención de los riesgos laborales, la seguridad y la salud en el sector de Telemarketing.

j) En general, cualquier otra que sea necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones.

Artículo 58. *Vigilancia de la salud.*

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario; las empresas, a tal fin, remitirán carta a los trabajadores indicándoles el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita al trabajador que no quiera someterse a los mismos el comunicar tal decisión al empleador.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

A) Historia clínico-laboral del trabajador y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los cuarenta años.

B) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta.

C) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.)

Artículo 59. *Evaluación de riesgos.*

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A) Factores físicos, químicos y biológicos: Temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de aire acondicionado;

iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo molesto o nocivo en el ambiente; contactos con productos químicos (caso de manipulación de tóner); infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales.

B) Factores de seguridad: Caídas al mismo o distinto nivel; desprendimiento o caídas de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios y señalización de medidas contra incendios.

C) Factores ergonómicos: Aplicación de la Guía técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga; listados de ordenador y documentos con caracteres de dimensión insuficiente y con espacios entre renglones insuficiente.

D) Factores psicosociales y de organización: Pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

Artículo 60. *Formación e información en la prevención.*

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación e información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a Delegados de Prevención como a trabajadores, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, que dicha formación e información se desarrollen, como mínimo, conforme al siguiente programa:

A) Formación para los Delegados de Prevención.

El temario se ajustará a los siguientes módulos y horas:

1. Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo (duración total, ocho horas).

Materias:

1.1 El trabajo y la salud: Una hora.

1.2 El riesgo laboral: Tres horas.

1.2.1 Localización de riesgos.

1.2.2 Riesgos comunes.

1.2.3 Clasificación de riesgos.

1.2.4 Procedimientos.

1.2.5 Tipos y enfoques preventivos.

1.3 El daño laboral: Tres horas.

1.3.1 Accidentes de trabajo.

1.3.2 Enfermedades profesionales.

1.3.3 Estrés, envejecimiento, insatisfacción.

1.4 Marco normativo: Una hora.

1.4.1 Definición de conceptos según la LPRL.

1.4.2 Principios de la acción preventiva.

1.4.3 Obligaciones del empresario y del trabajador.

1.4.4 Organismos públicos relacionados con la salud laboral.

1.4.5 Consulta y participación.

1.4.6 Responsabilidades y sanciones.

1.4.7 Otras normas.

2. Riesgos y su prevención (duración total, once horas).

Materias:

2.1 Riesgos ligados a las condiciones de seguridad (una hora y media).

2.1.1 Lugares de trabajo.

2.1.2 Riesgos eléctricos.

2.1.3 Riesgo de incendios.

2.2 Riesgos ligados a las condiciones ambientales (una hora y media).

2.2.1 Contaminantes físicos: Ruidos, vibraciones, iluminación, temperaturas, radiaciones.

2.3 Riesgos específicos (cuatro horas).

2.3.1 Riesgos ligados al trabajo con pantallas de visualización.

2.3.2 Riesgos ligados al resto de condiciones del puesto de trabajo.

2.4 Riesgos ligados a los aspectos psicosociales y de organización (tres horas).

2.5 Riesgos ligados al funcionamiento de la propia gestión preventiva (una hora).

3. Elementos básicos de la gestión de la prevención (duración total, trece horas).

Materias:

3.1 Organización del trabajo preventivo (nueve horas).

3.1.1 Identificación de riesgos.

3.1.2 Evaluación de riesgos.

3.1.3 Implantación de medidas preventivas.

3.1.4 Sistema de seguimiento.

3.2 Fomentar la participación (dos horas).

3.2.1 Formación para la prevención.

3.2.2 Información al trabajador.

3.3 Documentación y órganos preventivos (dos horas).

4. El control de la salud de los trabajadores (duración total, dos horas).

Materias:

4.1 Vigilancia de la salud (dos horas).

5 Sistemas elementales de prevención de riesgos: Medidas especiales de prevención (duración total, cuatro horas).

Materias:

5.1 Señalización (una hora).

5.2 Equipos de protección individual (una hora).

5.3 Plan de emergencia y evacuación (dos horas).

6. Primeros auxilios. (Duración total, dos horas).

B) Formación e información a los trabajadores.

La formación e información a los trabajadores se realizará mediante un folleto, único para todo el sector, que con un carácter práctico, tanto formativo como informativo, será entregado a todos los trabajadores en el momento de su contratación.

Dicho folleto, cuyo modelo normalizado será aprobado por la Comisión Paritaria Sectorial de Salud, deberá complementarse en cada empresa con los puntos específicos de la misma, fundamentalmente en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, y conforme a lo que establezca el plan de emergencia y evacuación en cada caso.

CAPÍTULO XIII

Protección de la maternidad

Artículo 61. *Suspensión del contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

2. La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración

de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.

Artículo 62. *Protección de la maternidad.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el periodo de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d), del E. T., durante el tiempo necesario.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Prestaciones sociales

Artículo 63. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*

1. Se respetarán en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas.

2. Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo u hospitalización: Las empresas complementarán hasta el 100 por 100 del salario convenio, desde el primer día, y con baja médica.

3. Incapacidad temporal en caso de enfermedad:

a) Del día 1 al 3, el 70 por 100 del salario convenio, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.

b) Del día 4 al 20, el 75 por 100 del salario convenio y con baja médica.

c) Del día 21 en adelante: 100 por 100 del salario convenio, hasta un año, y con baja médica.

Los trabajadores están obligados a presentar la baja de la seguridad social en un plazo de setenta y dos horas, aceptando, previo aviso, poder

ser reconocidos por el médico de la Mutua, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio, sometiéndose la discrepancia, si la hubiere, a la Inspección Médica de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XV

Faltas y sanciones

Artículo 64. *Principios generales.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 65. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Artículo 66. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. El cometer más de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.

10. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Artículo 67. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas si los hubiere.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

13. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un

entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

14. El abuso de autoridad.

15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

Artículo 68. *Sanciones.*

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría laboral.
- Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

Las faltas prescribirán a los diez días cuando sean calificadas de leves; a los veinte días cuando lo fueron como graves; y a los sesenta días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Todas las faltas se anotarán en el expediente personal del trabajador, quedando canceladas a los dos meses las leves, a los cuatro meses las graves y al año las muy graves.

CAPÍTULO XVI

Formación profesional

Artículo 69. *Principios generales.*

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 70. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades del sector.

Artículo 71. *Formación a nivel de sector.*

Las partes firmantes de este Convenio, asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

A tales efectos se constituirá una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente al de la publicación de este Convenio, que funcionará como Comisión Sectorial de Formación, e integrada por cuatro representantes de

las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y cuatro representantes de los empresarios.

El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde, pudiendo formar parte de ella, también, como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.

La Comisión Sectorial de Formación queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional.

Al pacto de este apartado se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72. *Información.*

Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 73. *Período de formación previo.*

El período de formación previo a la contratación como operador se entenderá terminado cuando la persona atienda llamadas reales.

Cuando los trabajadores deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales

Artículo 74. *Representantes de los trabajadores.*

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a los representantes legales de los trabajadores comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

Artículo 75. *Derecho de información.*

Las empresas pondrán a disposición de los representantes unitarios de los trabajadores, y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, —plataformas externas o internas—, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 76. *Horas de los representantes legales de los trabajadores.*

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente, con excepción de las empresas en las que por su censo de trabajadores solo cuenten con un representante, en cuyo caso dicho trabajador podrá acumular sus horas cada dos meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Artículo 77. *Procedimiento electoral. Elección.*

De conformidad con lo que autoriza el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, y dada la movilidad del personal en el sector, podrán ser elegibles aquellos trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

Dadas las especiales características de la prestación de servicios en las empresas de telemarketing, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados de personal y miembros del comité de empresa, será el provincial. En consecuencia se constituirá un comité de empresa en aquellas empresas que sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta trabajadores. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegados de personal que corresponda.

Artículo 78. *Representación en Uniones Temporales de Empresas.*

Cuando en las uniones temporales de empresas no exista representación legal de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Título II, capítulo I del Estatuto de los Trabajadores, los sindicatos con el carácter de mas representativos, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical en la UTE que cuente con más de cien trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Los delegados sindicales nombrados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, tendrán los derechos, facultades y competencias, regulados en el artículo 10 de la LOLS, salvo en la materia relativa a crédito horario, cuyo límite queda establecido en quince horas mensuales.

Artículo 79. *Información sobre los procesos de selección de personal.*

Las empresas vendrán obligadas a poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la misma, los criterios a seguir en los procesos de selección de personal, así como la iniciación de la campaña para dicho proceso, y el número de trabajadores, si es posible, a contratar.

Si los criterios fijados por la empresa no varían de un proceso a otro, no habrá obligación de reiterar los mismos.

Artículo 80. *Preferencia de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, y dentro del ámbito de sus funciones, en los supuestos de extinción anticipada del contrato de trabajo por disminución del volumen de trabajo, conforme se regula en este Convenio.

Artículo 81. *Crédito horario para Comisiones sectoriales.*

Las horas de los representantes legales de los trabajadores, para asistir a las reuniones oficiales de las Comisiones Paritarias Sectoriales, no serán computadas dentro de las que los mismos tienen ya concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y/o LOLS.

CAPÍTULO XVIII

Comisión Paritaria de Interpretación

Artículo 82. *Composición y funciones.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio.

Dicha Comisión tendrá su sede en Madrid.

La Comisión estará integrada paritariamente por cinco representantes de cada parte, sindicatos y empresarios firmantes del Convenio. Con idénticos criterios existirán cuatro suplentes por cada representación. La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes, y contarán con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá cada año, de entre sus miembros con voz y voto, un Presidente y un Secretario. Tanto la Presidencia como la Secretaría serán ostentadas de forma alterna por la representación sindical y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Son funciones específicas de la Comisión:

- A) La interpretación y desarrollo del presente Convenio.
- B) El seguimiento sobre la aplicación y desarrollo de dicha normativa, elaborando, a tal fin, un plan de seguimiento trimestral.
- C) Realizar trimestralmente un informe sobre la evolución del empleo y contratación en el sector.
- D) Mediar en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
- E) Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

El sometimiento y solución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

F) Elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los propios trabajos previstos en el Convenio y encargado para su desempeño a Comisiones específicas.

G) Interpretar y resolver cuantas cuestiones puedan presentarse en cuanto a la duración del mandato de los representantes de los trabajadores, así como en cuanto a número y composición de los mismos o de sus órganos de representación colegiada, por alteraciones en las plantillas de las empresas.

Artículo 83. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, por cualquiera de las partes firmantes de este Convenio, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que integren la misma.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en plazo de quince días, y en el segundo en el de cuarenta y ocho horas.

Con independencia de las reuniones que hayan de celebrarse a instancia de las partes integrantes de la Comisión, el Presidente convocará trimestralmente a la misma para realizar un seguimiento de las funciones y tareas que le son propias.

Las reuniones serán convocadas por el Presidente con indicación de los asuntos que han de ser tratados, levantándose acta por escrito de las mismas, que serán remitidas en el plazo de un mes a todos los miembros de la Comisión.

Cuando la reunión sea a instancias de los trabajadores y de los empresarios, la iniciación del procedimiento se formalizará por escrito en el que necesariamente se hará constar:

1. Identificación de los solicitantes, con los datos personales y sociales necesarios.
2. Carácter con el que se actúa (trabajador o empresario) explicitando en su caso las facultades de representación.
3. Tipo de actuación que se requiere.
4. Exposición de los hechos, y los puntos o extremos que se someten.
5. Firma. Si la actuación requerida fuera de mediación, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y se hará figurar de forma explícita el compromiso voluntariamente asumido de someter la controversia a la mediación de la Comisión.

La Comisión podrá establecer un modelo normalizado de iniciación del procedimiento.

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de la actuación de la Comisión no serán repercutidos ni a los afiliados a los sindicatos firmantes del Convenio, ni a las entidades asociadas a la representación empresarial firmante del Convenio.

Una vez recibido el escrito de iniciación de procedimiento, y reunida la Comisión, en un plazo máximo de quince días examinará el mismo observando si se cumplen los requisitos exigidos, si los hechos están suficientemente claros, así como los puntos o extremos que se le someten, y cual es el tipo de actuación que se requiere.

Si observara la existencia de defectos formales, insubsanables de oficio, recabará de las partes, con suspensión del plazo para pronunciarse, la subsanación de tales defectos en un plazo no superior a cinco días hábiles, transcurridos los mismos, sin haberse hecho, archivará sin más el expediente.

Si de los hechos expuestos, o de los puntos o extremos sometidos, no aparecieran claras las pretensiones, también con suspensión del plazo para pronunciarse, recabará de las partes las aclaraciones o ampliaciones que entienda necesarias, para que las mismas, en un plazo no superior a 5 días hábiles, así lo hagan, archivando el expediente si no lo hicieran; si una de las partes cumpliera con ello, y la otra no, la Comisión entrará a conocer sobre la base de las ampliaciones y aclaraciones de la parte que cumplió con ello.

Si del tipo de actuación que se requiere resultara la no competencia de la Comisión, esta se lo comunicará sin más a las partes, archivando el expediente.

La Comisión podrá requerir los informes y asesoramientos técnicos que considere pueden ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Una vez recibidos todos los informes y aclaraciones solicitados, la Comisión se reunirá dentro de los cinco días hábiles siguientes para emitir informe de resolución según proceda.

El procedimiento finalizará mediante el informe o resolución, según los casos, que emita la Comisión dentro del plazo establecido para ello, y que se notificará íntegramente a las partes afectadas, incorporándose el original al expediente abierto, una vez firmado por el Presidente y el

Secretario. Las partes podrán solicitar las certificaciones que del mismo requieran que irán firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

Si de la reunión de la Comisión no resultara acuerdo, en el informe o resolución se hará constar la posición de cada una de las representaciones.

La solicitud de intervención de la Comisión no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa, arbitral o judicial, según proceda.

De todos los procedimientos seguidos por la Comisión se abrirá y cerrará el correspondiente expediente que se archivará, una vez finalizado, en la sede de la Comisión, bajo la custodia del Secretario.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento.

CAPÍTULO XIX

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 84. *Sometimiento al ASEC.*

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos colectivos (ASEC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional segunda. *Género neutro.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional tercera. *Acoso sexual.*

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Comisión de estudio de categorías profesionales.*

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes del mismo, procederán a la constitución de una Comisión paritaria para el estudio y definición de los grupos y niveles profesionales en el sector, y cuyo acuerdo final se incorporará al Convenio como anexo al mismo.

La composición y funcionamiento de la misma la establecerán las partes en el propio acta de constitución de la Comisión.

Disposición transitoria.

Los trabajadores que según lo dispuesto en el convenio anterior (I Convenio Colectivo de Telemarketing, vinieran percibiendo el Plus de Experiencia e el Plus de Gestor Telefónico, y estén incluidos en las disposiciones transitorias a las que se refiere el art. 41 del presente convenio colectivo, recibirán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001 la diferencia entre el total de lo que antes percibían por sueldo base más el plus correspondiente y la retribución que ahora le corresponde a su nuevo nivel retributivo.

Disposición final. Regularización.

En el plazo de tres meses, computados desde la fecha del 1 de enero de 2002, las empresas procederán a la clasificación de los trabajadores conforme a los grupos y niveles establecidos en este Convenio, así como a adaptar sus recibos de salarios a los conceptos retributivos fijados en el mismo, y a regularizar las retribuciones conforme a la retroactividad y a las tablas acordadas.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel salarial	Año 2001		Año 2002		Año 2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	3.866.000	23.235,13	4.149.000	24.935,99	4.469.000	26.859,23
2	3.504.000	21.059,46	3.760.000	22.598,60	4.050.000	24.340,99
3	3.021.000	18.156,58	3.242.000	19.484,81	3.492.000	20.987,34
4	2.538.000	15.253,69	2.724.000	16.371,57	2.934.000	17.633,70
5	2.236.000	13.438,63	2.400.000	14.424,29	2.585.000	15.536,16
6	1.910.000	11.479,33	2.050.000	12.320,75	2.205.000	13.252,32
7	1.810.000	10.878,32	1.950.000	11.719,74	2.105.000	12.651,30
8	1.730.000	10.397,51	1.860.000	11.178,83	2.000.000	12.020,24
9	1.670.000	10.036,90	1.790.000	10.758,12	1.930.000	11.599,53
10	1.575.000	9.465,94	1.693.000	10.175,13	1.825.000	10.968,47
11	1.510.000	9.075,28	1.620.000	9.736,40	1.745.000	10.487,66
12	1.487.000	8.937,05	1.596.000	9.592,15	1.719.000	10.331,40

ANEXO II

Tablas de recargo de festivos normales, festivos especiales y domingos

Valor recargo día

Categorías	Año 2001		Año 2002		Año 2003	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Festivos normales:						
Teleoperador	23,74	3.950	25,39	4.225	27,35	4.550
Especialista	24,70	4.110	26,53	4.415	28,61	4.760
Gestor	26,17	4.355	28,07	4.670	30,23	5.030
Coordinador	27,11	4.510	29,15	4.850	31,34	5.215
Supervisor B	28,37	4.720	30,56	5.085	33,00	5.490
Supervisor A	29,93	4.980	32,12	5.345	34,56	5.750
Festivos especiales:						
Teleoperador	50,15	8.345	53,82	8.955	57,97	9.645
Especialista	52,35	8.710	56,25	9.360	60,64	10.090
Gestor	55,47	9.230	59,50	9.900	64,13	10.670
Coordinador	57,49	9.565	61,81	10.285	66,47	11.060
Supervisor B	60,16	10.010	64,82	10.785	69,96	11.640
Supervisor A	63,47	10.560	68,12	11.335	73,29	12.195
Domingos:						
Teleoperador	8,16	1.357	8,75	1.456	9,43	1.569
Especialista	8,51	1.416	9,15	1.522	9,86	1.640

Categorías	Año 2001		Año 2002		Año 2003	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Gestor	9,02	1.501	9,67	1.609	10,43	1.735
Coordinador	9,35	1.555	10,05	1.672	10,81	1.798
Supervisor B	9,78	1.627	10,53	1.753	11,37	1.892
Supervisor A	10,32	1.717	11,08	1.843	11,91	1.982

Nota: Estos importes vienen referidos a jornadas de ocho horas, obteniéndose el valor hora mediante la división del salario base, contenido en las tablas del anexo I, entre las mil setecientas ochenta horas de jornada máxima anual, debiéndose calcular en jornadas inferiores la parte proporcional.

Los importes correspondientes a los restantes niveles salariales, que no figuran en esta tabla, exceptuando los coincidentes, serán calculados mediante operación idéntica a la seguida para esta.

Cuando los festivos no se compensen con día libre, no se abonará el recargo, y se retribuirá el festivo trabajado conforme al artículo 51 de este Convenio.

4762

RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas (código de Convenio número 9902455), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2002 de una parte por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Semillas de España, en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores del mismo 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 Convenio Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 14 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Acta de la reunión celebrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas el día 31 de enero de 2002

Asistentes:

Centrales sindicales:

CC.OO.: Don Carlos González.

UGT: Don Sebastián Serena.

USO: Don Luis Miguel Jiménez.

Empresarios:

Don Ramón Sánchez.

Doña Natalia Gómez.

En Madrid, siendo las once horas del día citado, y en la sala de juntas de la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, se inicia la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Harinas Panificables y Sémolas, integrada por los representantes sindicales y empresariales figurados anteriormente.

Los reunidos, cada uno con su acreditada representación, se reconocen mutuamente su respectiva representatividad para la revisión de este Convenio.