por ciento en masa», es una nota al pie de la tabla 542.8 y debe figurar como tal.

Apartado 542.7, donde dice: «... Capas de espesor igual o superior a seis centímetros (6 cm): noventa y ocho por ciento (98%)», debe decir: «...Capas de espesor igual o superior a seis centímetros (≥ 6 cm): noventa y ocho por ciento (98%)».

Apartado 542.7.3, en la cuarta fila de la tabla 542.15, donde dice: «< 10 ≤ 10 < 10 ≤ 10», debe decir: «> 10 ≤ 10 > 10 ≤ 10».

Apartado 543.3, donde dice: «El Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares fijará el tipo, composición y dotación de la mezcla bituminosa discontinua en caliente que deberá cumplir lo indicado en la tabla 543.8 mezcla bituminosa discontinua en caliente que deberá cumplir lo indicado en la tabla 543.8», debe decir únicamente: «El Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares fijará el tipo, composición y dotación de la mezcla bituminosa discontinua en caliente que deberá cumplir lo indicado en la tabla 543.8».

Apartado 550.4.1, donde dice: «...menos de un uno por ciento (1%) del acumulado de cada fracción», debe decir: «...menos de un uno por ciento (±1%) del acumulado de cada fracción».

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9757 *RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Auna Telecomunicaciones, S. A. U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Auna Telecomunicaciones, S. A. U. (Código de Convenio n.º 9014912), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., y UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

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, 12 de abril de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligaran a Auna Telecomunicaciones, S. A. U., y a sus empleados, de acuerdo con el catálogo de puestos anexo, en todo el territorio del Estado Español.

2. El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Auna Telecomunicaciones dentro del Estado Español, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia.

3. Este Convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal de Auna Telecomunicaciones.

Artículo 2.º *Exclusiones personales.*

Están excluidos de ámbito del presente Convenio:

a) Las personas que desempeñan cargos de Directores, Gerentes, Responsables, Jefes o aquellos cargos de la estructura organizativa cuyos puestos no se encuentren relacionados en el catálogo de puestos, que impliquen especial responsabilidad y mientras ocupen el cargo.

b) El personal que preste servicios en puestos de Secretaria de Dirección y Conductor de Dirección.

Artículo 3.º *Normas de aplicación general.*

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

2. Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

3. Cualquiera que sea su vinculación con Auna Telecomunicaciones, y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2004, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2006.

3. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con una antelación máxima de tres meses.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, sólo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en forma conjunta y en cómputo global, superan las condiciones de éste Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo global.

Artículo 6.º *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Comisiones de Interpretación y de Empleo

Artículo 7.º *Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.*

Como Comisión aplicadora del Convenio, y para resolver cuantas dudas interpretativas puedan surgir entre las partes, se constituye la Comisión Paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro vocales en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Artículo 8.º *Comisión de Empleo.*

A la firma del presente convenio, se establece en Auna Telecomunicaciones la constitución de una Comisión de Empleo, con las características, competencias y circunstancias siguientes:

1. Se constituye la Comisión de Empleo como una Comisión aplicadora del Convenio. Esta Comisión tendrá una composición mixta y paritaria.

Estará compuesta por 4 miembros en representación de la empresa y 4 en representación de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión de Empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos para las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligada en materia de traslados regulados en el presente Convenio Colectivo, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.

3. La Comisión de Empleo tendrá un Presidente, designado de entre los representantes de la Empresa, y un Secretario elegido de entre sus miembros. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

4. La Comisión de Empleo se dotará si así lo estima de un reglamento de funcionamiento interno.

5. La Comisión de empleo se reunirá al menos una vez cada tres meses.

Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.

6. La Comisión de Empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:

a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en Auna Telecomunicaciones.

b) Vigilancia en materia de cumplimiento de procesos de promoción y reconversión profesional.

c) Participar en materia de Formación del personal.

d) Participación y recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas.

e) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en Auna Telecomunicaciones.

f) Otras que la propia Comisión establezca por acuerdo entre las partes. Esta Comisión no tiene competencias para negociar o modificar el contenido del presente Convenio.

7. La Comisión de Empleo vendrá obligada a levantar Acta de cualquiera de sus reuniones. Las actas serán públicas y estarán a disposición de cualquier trabajador.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9.º *Facultad de organización.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará en cada caso, las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

2. Son materia de Organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de Auna Telecomunicaciones; la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

Artículo 10. *Objetivos sociales.*

1. Los objetivos de política laboral en Auna Telecomunicaciones tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:

a) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de Auna Telecomunicaciones.

b) Impulsar la formación del personal.

c) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.

d) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en Auna Telecomunicaciones.

2. El logro de tales objetivos será tarea común de la Dirección y del personal de Auna Telecomunicaciones mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de todos los trabajadores, tanto directamente como a través de sus representantes electos.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 11. *Criterios generales*

Se implanta un nuevo modelo de clasificación profesional que permita la unificación de criterios en materia de clasificación aunando los diversos colectivos existentes en la Empresa, sobre la base de un nuevo catálogo de puestos de trabajo recogido en el anexo I.

El nuevo sistema de clasificación permite el establecimiento de la nueva estructura salarial, cuyas tablas se recogen asimismo como Anexo I.

El proceso de implantación de esta nueva estructura supondrá la compensación y absorción de complementos personales (complemento personal salario base, mejoras voluntarias, complemento personal, etc...), así como complemento de Call Center, y podrá comportar el reconocimiento de complementos personales para el supuesto de que por la adscripción a tablas se acredite un importe superior que no pueda ser totalmente absorbido en el encaje anteriormente indicado. Las diferencias que puedan generarse tras este encaje en tablas se consolidarán en un complemento personal que no será ni compensable ni absorbible.

CAPÍTULO V

Ingreso, promoción

Sección 1.ª Ingreso y provisión de puestos

Artículo 12. *Provisión de puestos.*

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguiente:

a) Se difundirá la existencia de la vacante a cubrir especificando condiciones generales del puesto. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo que se especifique para cada caso.

b) Entre las solicitudes recibidas la Dirección determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1.º En primer lugar se atenderán las solicitudes de traslados.
2.º En segundo lugar se atenderá la promoción interna.
3.º En tercer lugar se acudirá a la contratación externa.

La Dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idóneas, y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

Artículo 13. *Período de prueba.*

1. Todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa quedará sujeto a un período de prueba.

La duración será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

2. Igualmente será de aplicación la duración del período de prueba para aquellos trabajadores que por ascenso u otra circunstancia pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo. En el supuesto de que no superase el período de prueba volvería a su anterior puesto. De todo ello se dará cumplida información a la Comisión de Empleo.

Sección 2.ª Promoción y ascensos

Artículo 14. *Promoción y ascensos.*

1. La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.

b) Satisfacer las experiencias individuales en el aspecto profesional y económico.

c) Complementar la política de selección y formación del personal.

d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

2. Dado que el presente Convenio tiene como objetivo fundamental un proceso de unificación de las condiciones laborales y retributivas del

personal procedente de las distintas empresas que en su día se integraron en Auna Telecomunicaciones, las partes firmantes reconocen la necesidad de profundizar en el desarrollo del mecanismo de la promoción como instrumento válido para alcanzar unos niveles retributivos adecuados para cada puesto de trabajo, dentro de unas bandas de mercado que, permitiendo el establecimiento de carreras profesionales, garanticen la competitividad de la compañía en el sector de las Telecomunicaciones. Con este objetivo, la promoción dentro de cada grupo, una vez determinadas las bandas salariales reflejadas en el presente Convenio Colectivo, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas de acuerdo con factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, el nivel de formación, así como la experiencia y la evaluación del desempeño y/o consecución de objetivos con informes favorables consecutivos durante un cierto número de años. La promoción económica podrá comportar la compensación y absorción de aquellos complementos personales que acredite el trabajador una vez efectuada la adscripción por aplicación del presente Convenio.

3. El ascenso constituye el reconocimiento del desempeño de funciones de superior responsabilidad dentro del catálogo de puestos. El ascenso requerirá en todo caso la existencia de vacante y podrá producirse dentro del mismo área o en otra distinta. Para el ascenso la Dirección tendrá en cuenta los mismos criterios objetivos que los relacionados en el párrafo anterior.

4. La Comisión de Empleo, en el plazo máximo de nueve meses, estudiará el desarrollo pormenorizado del contenido del presente artículo. El resultado de estos trabajos se incorporará al texto del Convenio como anexo IV, presentándose a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 15. *Objetivos de la formación.*

1. Constituye objetivo primordial de Auna Telecomunicaciones promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional en Auna Telecomunicaciones se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

Artículo 16. *Desarrollo de la formación.*

1. La Dirección de Auna Telecomunicaciones establecerá anualmente el Plan General de Formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo, oída la representación legal de los trabajadores, que a través de la Comisión de Empleo tendrá cumplida información de dicho Plan.

2. La formación del personal se efectuará en los propios centros de Auna Telecomunicaciones, o mediante conciertos con otras entidades.

3. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo.

4. El personal viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador podrá cursar a la representación de los trabajadores o directamente a la Dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

6. Auna Telecomunicaciones gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a estos con criterios de racionalidad.

7. El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de Auna Telecomunicaciones.

8. La Dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la Formación profesional.

Asimismo, solicitará de los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Traslados, Comision de servicio, viajes y permutas

Artículo 17. *Traslados. definición y clases.*

1. Traslado es el cambio de destino a centro de trabajo de Auna Telecomunicaciones, S. A. U., sito en distinta población que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.

2. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

Artículo 18. *Traslado voluntario.*

1. Traslado Voluntario es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición del trabajador siempre y cuando exija cambio de residencia.

2. El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en una base de datos denominada Banco de Traslados creada al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser personal fijo de Auna Telecomunicaciones.

b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la Empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas excepción hecha de un trabajador que hubiese sido afectado por un traslado forzoso.

c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

3. La vigencia de la inscripción en el Banco de Traslados será de un año a contar desde el día siguiente al de su presentación. Antes de finalizar éste, el personal que lo desee podrá renovar su solicitud.

4. En la selección del personal inscrito se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:

a) Idoneidad para el puesto de trabajo.

b) Experiencia profesional específica.

c) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.

d) Circunstancias familiares y personales.

5. La Comisión de Empleo tendrá cumplida información del estado del Banco de Traslados, así como de los que se vayan produciendo de acuerdo con los criterios establecidos.

6. Las personas víctimas de violencia domestica que necesiten cambiar de residencia tendrán un derecho preferente para ocupar puestos de igual categoría profesional en otros centros de trabajo. Todos los casos acreditados serán tratados de forma individual, confidencial y pactados con la persona interesada.

Artículo 19. *Traslado forzoso.*

1. Los traslados forzosos obedecerán siempre a necesidades objetivas de la empresa y requerirán la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La Comisión de Empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo.

3. Se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por el empleado objeto de un traslado forzoso por un período de 24 meses.

4. El trabajador objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Traslado convenido.*

Traslado convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

Artículo 21. *Indemnizaciones por traslado.*

1. Las condiciones de compensación por traslado forzoso serán las siguientes:

1. Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

2. Gastos de transporte, mobiliario y enseres, con un tope de 902 euros, con presentación de factura.

3. Indemnización por traslado del 10% del salario fijo anual con un límite de 9.015 euros y sujeto a una permanencia mínima de dos años.

4. Ayuda vivienda: Se establece una ayuda económica por tres años cuyo importe estará en función del número de miembros de la unidad familiar debidamente acreditada, siempre y cuando se trasladen con el empleado. Dicha ayuda será del 100% de las cantidades establecidas durante el primer año y del 75% durante el segundo y el tercero. Importes base: 750 euros brutos mensuales para el caso de que el empleado no tenga familia o se traslade el sólo. 900 euros brutos mensuales para una unidad familiar de dos personas, y 1050 euros para una unidad familiar de más de dos personas.

5. Servicio de agencia de búsqueda de piso, de acuerdo con la política de compañía, o alternativamente, un desplazamiento (ida y vuelta) como máximo para empleado y cónyuge para búsqueda de piso (gastos de traslado aeropuerto y locomoción).

2. Dado que en estos momentos se está estudiando por parte de la Dirección la implantación de un sistema de compensación en materia de traslados alternativo al recogido en el párrafo anterior, se acuerda que se estudiará su aplicación con la representación legal de los trabajadores en el supuesto de que finalmente se contemple esta alternativa.

3. Notificada la decisión del traslado el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las competencias antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Comisiones de servicio.*

La empresa, por necesidades organizativas, podrá desplazar de su centro habitual de trabajo, al personal que considere necesario para la realización de misiones o cometidos especiales.

La orden de comisión es de cumplimiento obligatorio y se comunicará con una antelación de 72 horas, pudiendo solicitar el trabajador por adelantado el anticipo correspondiente a dietas o el régimen normativo establecido por la Empresa.

La comisión de servicio no durará más de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante si el plazo resultara insuficiente y lo exigen las razones del servicio, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

La cuantía de las dietas a percibir en comisión de servicio a instalaciones situadas a más de 45 Km. será única para todo el personal de Auna Telecomunicaciones y será fijada y actualizada periódicamente, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

La distribución de la cuantía que se recoge en anexo III se hará del siguiente modo:

Alojamiento: 40%.
Almuerzo: 30%.
Cena: 20%.
Gastos varios: 10%.

Estos porcentajes se cobrarán en función de los días y horas de salida y regreso. El porcentaje de gastos varios se percibirá asociado al almuerzo, a la cena o a ambos. El importe de la dieta es incompatible con cualquier tipo de nota de gastos, así como con los vales de comida.

En los desplazamientos en los que Auna Telecomunicaciones proporcione alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente a alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el trabajador vaya a gastos pagados.

A los efectos del abono de los porcentajes de la dieta o de las compensaciones de comidas/cenas, se consideran horarios de almuerzo y cena las 15,00 y 22,00 respectivamente.

Para efectuar los desplazamientos de recorrido, se facilitarán los medios necesarios que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por Auna Telecomunicaciones.

Artículo 23. *Viajes.*

1. Tendrán la consideración de viajes:

a) Desplazamientos a distinta población del centro habitual para la realización de una gestión laboral por orden de la Compañía, por un período inferior a 30 días.

b) Desplazamientos a distinta población del centro de trabajo habitual, para asistir a una formación por un período de tiempo determinado.

2. Los viajes se regirán por la política de viajes que aplique la Dirección en cada momento. Asimismo las personas que viajen podrán presentar las notas correspondientes a gastos de desplazamiento si no disponen de vehículo de compañía, comidas o cenas, ajustándose en todo caso a la política de notas de gastos vigente. La liquidación de notas de gastos correspondientes a comidas será incompatible con el vale comida.

Artículo 24. *Permutas.*

La empresa podrá acceder a la solicitud de cambio de puesto de trabajo, formulada por los trabajadores que prestan servicios en los puestos del mismo grupo y centros de trabajo distintos. Al efecto se valorarán las circunstancias organizativas y permanentes de las solicitudes, quienes no tendrán derecho indemnizatorio alguno, aceptando asimismo la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Situaciones del personal

Sección 1.º Suspensión y extinción del contrato

Artículo 25. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el art. 26.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XIII.

6. La Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

7. Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que 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 riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, mayores de seis años 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, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre Empresa y trabajador en los términos legalmente establecidos. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, salvo durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio. El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en el artículo 37, apartados 4 y 4bis del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39 del presente Convenio, con la reducción de jornada por guarda legal y con la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección

de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en 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.

5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 27. *Licencias sin sueldo.*

Sin derecho al abono de retribución alguna y por una sola vez al año, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador podrá solicitar por un plazo no superior a tres meses este tipo de licencia, la cual podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia no computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

Artículo 28. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Sección 2.ª Permisos retribuidos

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del trabajador/a, quince días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes, consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador/a, tres días, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, tres días naturales.

e) Como condición ad personam el personal procedente de Retevisión podrá solicitar tres días de asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

g) Por traslado del domicilio habitual, un día. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días.

h) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.

i) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IX

Tiempos de trabajo y descansos

Sección 1.ª Jornadas

Artículo 30. *Jornada anual de trabajo.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1760 horas de trabajo para el año 2004; 1740 horas de trabajo en el año 2005 y 1720 horas de trabajo en el año 2006.

No obstante lo anterior, los trabajadores que durante el año 2003 venían realizando una jornada de 1720 horas mantendrán esta misma jornada desde 1.01.2004 hasta 31.12.2006, percibiendo como compensación por la no efectividad de la jornada prevista en el anterior convenio de Retevisión I, S. A., una cantidad a tanto alzado equivalente al 3% del salario base de las tablas del presente Convenio, sin que el importe resultante pueda ser superior a 900 euros ni inferior a 500 euros. Dicho importe no tendrá carácter de consolidable.

Se respetará como condición ad personam la jornada anual de 1575h. para el personal procedente del Ente Público Retevisión. El personal del Call Center que mantenga a 31 de diciembre de 2003 la jornada de 1575h. mantendrá dicha jornada siempre y cuando se mantenga el mismo puesto de trabajo que dio lugar a la concesión de dicha jornada.

Artículo 31. *Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.*

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.

3. En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible (2 horas), exceptuándose el caso de fuerza mayor.

Artículo 32. *Calendarios y horarios.*

De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, Auna Telecomunicaciones confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes.

Artículo 33. *Días festivos de empresa.*

Se declaran festivos no recuperables a efectos laborales los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábados o días festivos serán sustituidos en el calendario laboral por dos días laborables, ajustándose su fijación a las necesidades del servicio.

Artículo 34. *Jornada intensiva.*

1. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año para todo el personal que trabaje a jornada partida y no sujeto a régimen de turnos.

2. Jornada intensiva de verano. Se establece la jornada intensiva de verano durante los meses de julio y agosto para el personal que trabaje a jornada partida y no sujeto al régimen de turnos.

3. En todo caso se establecerán turnos de guardia para garantizar la no desatención del servicio.

Artículo 35. *Trabajo nocturno y trabajo a turnos.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y de acuerdo con la legislación vigente.

2. El trabajo a turnos se realizará con las condiciones generales que se determinen para cada actividad y de acuerdo con la legislación vigente.

SECCIÓN 2.ª DESCANSOS

Artículo 36. *Descanso entre jornadas.*

1. Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas, salvo trabajos a turnos cuyo descanso se rige por el Decreto de Jornadas Especiales.

A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el de salida. En concreto, para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 37. *Descanso semanal.*

1. Como regla general, el personal disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, siempre que las necesidades del servicio u organizativas lo permitan.

2. La prestación de trabajo ordinario en sábados, domingos y festivos, se regulará a través del establecimiento de turnos u otros sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, regulándose por su normativa específica.

Artículo 38. *Vacaciones.*

1. El personal de Auna Telecomunicaciones, S.A.U. disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de 23 días laborables. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, respectivamente.

2. Las vacaciones se disfrutaran en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio. Si se fraccionasen, comprenderán como mínimo un período ininterrumpido de diez días laborables. En cualquier caso, el período restante podrá fraccionarse o no, a elección del personal, en no más de dos fracciones.

3. Cada Área confeccionará con la debida antelación antes del veinte de abril y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figure el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la Dirección.

4. No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades ineludibles del servicio, o por circunstancias especiales suficientemente justificadas del trabajador.

5. La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, los turnos deberán elegirse entre los trabajadores del mismo grupo, atendiendo a las cargas familiares y en especial a hijos en edad escolar, con equivalentes cargas familiares primará la antigüedad, y por turno rotativo de período anual.

Artículo 39. *Lactancia.*

La hora de ausencia al trabajo por lactancia podrá fraccionarse en dos períodos de media hora cada uno ó sustituirse por una reducción de jornada en una hora con la misma finalidad. El periodo será en todo caso hasta que el recién nacido cumpla 9 meses, sea por naturaleza, adopción o acogimiento.

CAPÍTULO X

Sistema retributivo

SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIONES

Artículo 40. *Sistema retributivo*

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en Tablas (Anexo I y II) o en los correspondientes artículos.

Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para puesto recogido en catálogo, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

2. Las Tablas salariales que se adjuntan como Anexo I serán efectivas desde 1.01.2004 para todo el personal, operando la compensación y absorción cuando proceda sobre complementos personales y/o mejoras voluntarias y complemento de Call Center.

Para aquellos trabajadores que por aplicación de las tablas de referencia no tengan incremento de su salario fijo como consecuencia de la compensación y absorción de los complementos personales y/o mejoras voluntarias se establece una paga a tanto alzado y no consolidable del 2,5% sobre el salario base que le corresponda por la adscripción a la nueva tabla de Convenio. Para aquellas personas que por la adscripción sí experimenten un incremento en su retribución fija, pero éste sea inferior al 2,5% sobre el salario base propuesto, percibirán asimismo una paga a tanto alzado y no consolidable hasta complementar el 2,5% de su nuevo salario base propuesto.

3. Los salarios (salario base y complementos personales y/o mejoras voluntarias) de los ejercicios 2005 y 2006 tendrán un incremento del IPC real mas 0,5% para cada uno de los ejercicios, procediéndose a regularizar la tabla adjunta como anexo I. Al inicio de cada ejercicio se abonará como anticipo a cuenta el IPC previsto, regularizándose al IPC real más el 0,5% en marzo del ejercicio siguiente.

4. La retribución variable que pueda proceder girará sobre los mismos conceptos salariales sobre los que viene aplicándose en la actualidad.

Artículo 41. *Pagos y anticipos.*

1. El pago de las retribuciones de carácter fijo se efectuará mediante transferencia bancaria, en los últimos días del mes correspondiente. Los conceptos variables se liquidarán igualmente por transferencia dentro de la nómina del segundo mes desde el momento de su devengo.

2. El trabajador tendrá derecho a solicitar de Auna Telecomunicaciones anticipos de hasta un 90% del importe mensual de sus retribuciones sin que estos puedan superar nueve anticipos anualmente.

3. Asimismo, se podrá conceder un anticipo especial de hasta 3.000 euros, o hasta dos mensualidades del salario, a reintegrar en un máximo de 6 meses consecutivos. No podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SECCIÓN 2.ª ESTRUCTURA GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 42. *Salario base.*

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo. Se determina un salario base para cada puesto relacionado en catálogo (Anexo I), que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 43. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

A) Pagas extraordinarias.

1. Los meses de junio y diciembre los empleados percibirán una paga extraordinaria de una cuantía, cada una, de 1/14 parte del valor anual de la retribución reflejada en el Anexo I

En el supuesto en que tras la adscripción a tablas el trabajador hubiese generado un complemento personal integrado por diferencias en el salario base, el cálculo de la paga extraordinaria se efectuará teniendo en cuenta dicho complemento.

2. Para tener derecho a cada una de estas pagas se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los seis meses anteriores al pago (de enero a junio para la paga de junio, y de julio a diciembre para la paga de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los seis meses se percibirá la paga correspondiente en proporción al tiempo trabajado en este período. Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la paga pendiente.

B) Retribución por objetivos.

El personal no sujeto a otro sistema de retribución variable percibirá por cumplimiento de objetivos hasta un 5% de su salario base, respetándose los porcentajes superiores que se vinieran percibiendo en virtud de contrato o pacto individual. Operará la compensación y absorción para la implantación de este concepto respecto de las comisiones que se hayan podido venir percibiendo por empleados que no desempeñen labores comerciales (Fuerza de ventas).

El importe resultante se liquidarán en el mes de marzo del ejercicio siguiente al de su devengo.

Artículo 44. *Complementos de puesto de trabajo.*

I. Es el complemento retributivo que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

II. Tienen dicha conceptuación, con sus importes correspondientes, los complementos siguientes:

a) Complemento de turnicidad.—156,26 euros por 12 pagas para el personal con tres turnos y para el personal con dos turnos 104,17 euros. Este complemento es incompatible con las libranzas.

El abono de dicho complemento supondrá la regularización, compensación y absorción de cualquier otro complemento que por este concepto se viniese percibiendo con anterioridad a la vigencia del presente convenio. Las diferencias que puedan generarse en el supuesto de que se viniese percibiendo un complemento de la misma naturaleza superior a los nuevos importes se integrarán en un complemento personal de puesto.

Dada la naturaleza del mismo, en el supuesto de dejar de trabajar a turnos o de reducirse estos se dejará de percibir en su totalidad o se pasará a percibir la parte correspondiente.

El complemento de turnicidad tendrá una revisión del 2% para el 2005 y el 2006 respectivamente. Dicho incremento podrá ser compensado y absorbido con el complemento personal de puesto que haya podido generarse con la adscripción a tablas de los nuevos importes de Convenio para el 2004, siempre y cuando se trate de complementos de la misma naturaleza.

Los calendarios de turnos se publicarán con una antelación de tres meses. Dicho calendario sólo se podrá modificar por necesidades imprevistas.

b) Libranzas.—El personal que con carácter excepcional trabaje en festivos incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones así como aquellos empleados que perciban algún complemento incompatible con éste, se le abonará este complemento por día festivo realmente trabajado, los siguientes importes:

1. Para tener derecho a la percepción del módulo menor, la jornada efectiva de trabajo deberá tener una duración de más de cinco horas y hasta nueve horas. El valor del módulo menor será 35,61 euros.

2. La jornada de trabajo de más de nueve horas de trabajo efectivo dará derecho a percibir el módulo mayor. El valor del módulo mayor será 47,17 euros.

El trabajo en jornada extraordinaria efectuada en sábado, domingo o día festivo, será, además, compensado con otro día de descanso en jornada laborable. La libranza será incompatible con la localización y la resolución de incidencias.

Dichas cantidades se revalorización en el 2% para los años 2005 y 2006 respectivamente.

c) Complemento de nocturnidad.—La jornada total o parcial que establece este Convenio en período nocturno dará derecho al percibo del complemento establecido en tablas (Anexo II).

Los importes establecidos por este concepto experimentarán un incremento del 2% sobre tablas para el 2005 y el 2006 respectivamente.

III. La aplicación del nuevo sistema retributivo así como de los nuevos complementos exigirá una regularización de los complementos percibidos hasta el momento. Las diferencias que puedan generarse pasarán a integrarse en un complemento personal de puesto.

Artículo 45. *Complementos por cantidad-calidad de trabajo.*

Tienen dicha conceptuación los siguientes:

1.º Horas extraordinarias.

1. De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador.

2. En razón de la continuidad del servicio público de Auna Telecomunicaciones, todo trabajador viene obligado a realizar ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan. Solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad procurándose que no afecte al descanso entre jornadas.

3. Tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. La compensación de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente forma:

a) Por los importes contemplados en las Tablas. Para los años 2005 y 2006 estos importes se revalorizarán en el 2% respectivamente.

b) Si bien la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso, con un incremento del 75% y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

c) No podrán compensarse con horas de descanso las horas nocturnas o festivas.

5. No se computarán a efectos del cómputo legal máximo las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

6. La empresa facilitará mensualmente a la Representación de los trabajadores información sobre el presente artículo a los efectos legales procedentes.

7. Los importes establecidos en Tablas entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2004.

2.º Trabajos programados.

1. Este complemento compensará la alteración programada del horario de trabajo del personal técnico para atender un trabajo programado del que sé preavise con 24h de antelación. Su cuantía es de 31,88 euros por trabajo programado. Las horas invertidas en desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración de jornada ordinaria, por lo que se descontarán de la jornada anual.

2. La atención de los trabajos programados se efectuará respetando, en todo caso, los descansos reglamentarios.

3. Los trabajos programados serán atendidos por el personal distinto al que se encuentre en localización y no podrán exceder de dos por persona y mes, salvo en las Unidades de 4 personas o menos en las que se limita a uno por persona y mes. La realización de trabajos programados deberá coincidir con días de trabajo efectivo.

4. El importe de este complemento se revalorizará en el 2% para los años 2005 y 2006 respectivamente.

3.º Complementos de localización y resolución de incidencias.

1. La disposición de los técnicos para su rápida localización, mediante un sistema de radio-búsqueda o similar, e incorporación al servicio fuera de las horas laborales mediante un sistema de llamadas, con el objeto de atender emergencias, así como la ejecución del trabajo tendente a corregir la disfunción configura los conceptos de localización y resolución de incidencias.

2. Se establece un complemento de 159,40 euros/7 días (o parte proporcional si es inferior o superior el período de localización), tanto en día laborable como sábados y festivos, denominado «localización», que retribuye la situación del trabajador para una rápida localización e incorporación al servicio. Los trabajadores que vinieran percibiendo algún complemento de disponibilidad o guardias dejarán de percibirlos a partir de la vigencia del Convenio, integrándose en el nuevo sistema siempre y cuando se hallen sujetos a localización de forma efectiva. El importe establecido se incrementará en un 2% para los años 2005 y 2006 respectivamente.

3. La localización afectará equitativamente a todos los técnicos de cada una de las Áreas sujetas a este régimen. Las excepciones en la incorporación a dicha localización, por causas justificadas, serán contempladas en el seno de la Comisión de Empleo.

Periódicamente, y con suficiente antelación, deberá confeccionarse con criterios de equidad y publicarse en el listado que relacione y determine nominalmente el personal técnico que realice la cobertura de atención a las llamadas y ejecución de los trabajos de emergencia.

4. Se establecen diversos importes para el concepto de resolución de incidencias en función del puesto de trabajo. Así la resolución de incidencias tendrá las siguientes cuantías que se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio:

A) Se establece un complemento de 38,25 euros por la resolución de una incidencia que exija desplazamiento. Dicho importe compensará la ejecución de los trabajos derivados de la misma que no superen tres horas y quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias según tablas o se descansará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos. Dicho importe se revalorizará anualmente en el 2% en el 2005 y 2006 respectivamente.

B) Se establece un complemento de 31,88 euros. por la resolución de una incidencia que si bien no exija desplazamiento suponga una intervención o gestión en remoto, o la detección y corrección de fraude. Dicho importe compensará la ejecución de los trabajos derivados de la misma de acuerdo con los requisitos establecidos en cada Área que no superen tres horas y quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias según tablas o se descansará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos. Dicho importe se revalorizará anualmente en el 2% en el 2005 y en el 2006 respectivamente.

5. Las personas procedentes de Retevisión que durante el último ejercicio acreditasen haber percibido importe superior por este concepto percibirán en su complemento de puesto la diferencia que pudiera generarse por la aplicación de los importes referenciados en el apartado A de este convenio. Dicho cálculo se efectuará comparando el número de llamadas percibidas con dicho importe superior con el importe actual y la diferencia se incorporará al complemento referido en este párrafo.

SECCIÓN 3.ª KILOMETRAJE, COMIDAS

Artículo 46. *Kilometraje.*

1. El valor del kilometraje durante la vigencia del Convenio será de 0,24 euros/KM. Este importe se revalorizará el 2% para el 2005 y el 2006 respectivamente.

Artículo 47. *Comidas.*

1. Todos los empleados percibirán un ticket de comida por importe de 5 euros en 2004. Los empleados que vinieran percibiendo por este concepto un vale por una cantidad superior mantendrán ésta.

En 2005 y 2006 el importe será para todo el personal de 7,20 euros y 7,40 euros, respectivamente.

La entrega del vale es incompatible con dietas y notas de gastos.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 48. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

1. Auna Telecomunicaciones establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100 por 100 de sus retribución, y complementos personales derivados de conceptos fijos, así como de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

2. La Dirección de Auna Telecomunicaciones establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción. De las medidas adoptadas se dará cuenta a la Comisión de Empleo.

Artículo 49. *Seguro de accidentes del personal.*

Se establecerá una póliza colectiva de accidentes para todos los trabajadores, fijándose la cobertura en 120.202,42 euros en caso de muerte derivada de accidente, sea o no de trabajo, y en 120.202,42 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

Artículo 50. *Seguro de vida.*

Se establecerá una póliza de seguro de vida para todos los trabajadores de la empresa. Su cuantía será de 48.080,96 euros financiándose anualmente por la empresa y el personal.

Artículo 51. *Seguro médico.*

Se establece un seguro médico para todos los trabajadores de la empresa. Asimismo la empresa asumirá el 50% del coste de dicho seguro para cónyuge e hijos o pareja de hecho oficialmente reconocida.

Artículo 52. *Plan pensiones.*

1. Tendrán derecho a participar en el Plan de pensiones los trabajadores que acrediten una antigüedad mínima de un año y que se adscriban expresamente al mismo.

2. Como consecuencia de la integración en Auna Telecomunicaciones del personal procedente de diversas Empresas, y dentro del proceso de homogeneización de condiciones, durante la vigencia del I Convenio Colectivo de Empresa, se mantienen dos subplanes con niveles de aportación diferenciados.

I. Subplan A. Podrá mantenerse en este Subplan el personal procedente de Retevisión. La aportación al Plan de Pensiones se establece en tres niveles: uno fijo y dos variables.

a) Nivel fijo: Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base del trabajador.

b) Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del trabajador según se establece a continuación:

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2% del salario base. Esta aportación será realizada en partes iguales por empresa y trabajador, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

1. Empresa 1 por 100, trabajador 1 por 100.
2. Empresa 2 por 100, trabajador 2 por 100.

c) Segundo nivel variable: Será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del trabajador, en función del salario base y en porcentajes enteros (1%, 2%, 3%, 4% ...) sobre el mismo.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.

II. Subplán B. Podrá adscribirse al Subplán B cualquier empleado de la Compañía que acredite una antigüedad superior a un año.

La aportación al Subplán B se establece en los siguientes términos:

d) En el ejercicio 2004 el partícipe podrá efectuar aportaciones en los términos porcentuales que éste determine, sin que ello suponga obligación alguna respecto del promotor.

e) A partir de 1 de enero de 2005, el promotor aportará a dicho Plan un 1% del salario base siempre y cuando el empleado se adscriba expresamente como partícipe y aporte un 1% del mismo salario base. El partícipe podrá efectuar aportaciones por un porcentaje superior, sin que de ello se derive obligación complementaria para el promotor.

f) A partir de 1 de enero de 2006, el promotor aportará un 2% del salario base del partícipe, siempre y cuando éste se adscriba expresamente como partícipe y aporte el 2% del mismo salario. Independiente de lo anterior, el partícipe podrá efectuar aportaciones por un porcentaje superior, sin que de ello se derive obligación complementaria del Promotor.

g) La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.

3. Se establece un tope máximo como salario de referencia o salario base de 26.414,89 euros. En el supuesto de que el salario base del partícipe sea superior a dicha cantidad operará el tope máximo y la aportación del promotor, en el porcentaje que corresponda, se efectuará como máximo sobre dicho importe. Dicho importe se revalorizará en las mismas condiciones que para el salario base para los ejercicios 2005 y 2006.

Artículo 53. *Comisión de acción social.*

Se constituirá una Comisión de acción social como Comisión aplicadora del Convenio en materia de Acción Social. Dicha Comisión está compuesta por:

Un Presidente, designado por la Dirección de Auna Telecomunicaciones.

Cuatro Vocales en representación de los trabajadores de Auna Telecomunicaciones designados por los Sindicatos firmantes por el presente Convenio.

Cuatro Vocales en representación de la Dirección.

Un Secretario, con voz, pero sin voto designado asimismo por la Dirección.

La Comisión establecerá los criterios de reparto de las ayudas que se establecen.

Para el año 2004, el presupuesto de acción social estará dotado de 250.000 euros. En los años, 2005 y 2006, el presupuesto se verá incre-

mentado en el IPC real respectivamente. Como consecuencia del trasvase de un colectivo de Auna Telecomunicaciones a Auna Operadores, el presupuesto reseñado anteriormente acogerá en su distribución a los citados trabajadores trasvasados a 1 de enero de 2004.

La Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno que incluirá la distribución presupuestaria para las distintas atenciones que determine la propia Comisión.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral
Prevención de riesgos laborales

Artículo 54. *Principios generales.*

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

3. La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Artículo 55. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

1. Constitución.—Al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda por medio del presente Convenio, la constitución, funcionamiento y competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Auna Telecomunicaciones. Dicho Comité será constituido en el plazo máximo de un mes desde la firma de este Convenio.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Composición.—El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado por cuatro representantes de los trabajadores, de una parte, y por cuatro representantes de la Dirección de Auna Telecomunicaciones, de la otra. El Comité estará presidido por un representante de la Dirección, quien podrá designar un Secretario, con voz pero sin voto.

En las reuniones del Comité podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

3. Reuniones.—El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

4. Competencias y facultades.—El ámbito territorial de las competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

Serán competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 56. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, 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 culpable 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. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

Artículo 57. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.

b) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a 30 minutos y superior a diez. El retraso superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.

c) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo de un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

d) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

e) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

g) No atender al público o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

i) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

j) No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

k) Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de OIT o accidente.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad, habiendo mediado sanción en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) Omitir conscientemente la comunicación a los Servicios de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

d) Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

e) La alegación de motivos falsos para la obtención las licencias a que se refiere el artículo 29 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

f) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

h) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de Auna Telecomunicaciones.

j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, c, e y g del artículo 60.1, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de Auna Telecomunicaciones.

k) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

l) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.

ll) El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.

m) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.

n) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de Auna Telecomunicaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.

ñ) El abuso de autoridad.

o) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

p) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

q) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para le empresa.

r) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

s) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

t) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de Auna Telecomunicaciones o, en relación de trabajo con ésta.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de Auna Telecomunicaciones o de sus trabajadores.

d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de Auna Telecomunicaciones de reserva obligada.

e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

h) El acoso sexual o moral, entendido como conducta de carácter verbal o físico, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien perteneciendo a la misma y conociendo o debiendo conocer que su comportamiento resulta ofensivo, reprobatorio y no deseado por la víctima, afecta al respeto y a la dignidad de la persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

k) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinaros o a sus familiares.

l) Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

ll) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

n) La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado Auna Telecomunicaciones, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

ñ) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

o) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento Auna Telecomunicaciones.

p) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de Auna Telecomunicaciones.

q) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, c, e y g del número 1, y apartados a, b, c, y f del número 2 de este artículo, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de Auna Telecomunicaciones.

r) La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

s) La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este Convenio.

t) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.

u) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

4. El detalle de faltas que se expresa tiene carácter enunciativo y no limitativo, y, respecto a las faltas muy graves, se entiende complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve:

1.º Amonestación verbal o escrita.
2.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
2.º Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
3.º Despido disciplinario.

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que Auna Telecomunicaciones podrá alterar aquel.

3. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

CAPÍTULO XIV

Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 60. *De la representación colectiva y derechos sindicales.*

1. De la representación colectiva.—La interlocución, negociación y representación en el ámbito global de la empresa, y superior por ello a los ámbitos provinciales o de Comités de Empresa, será ostentada por las Secciones Sindicales presentes en la empresa, de ámbito estatal, y que cuenten con una representación igual o superior al 10% de los Delegados de Personal y miembros de Comité electos o Sindicatos más representativos a nivel estatal. Dichas Secciones Sindicales tendrán la legitimación prevista en el Estatuto de los Trabajadores para tratar y acordar,

en su caso, en aquellas cuestiones de carácter colectivo que el Estatuto atribuye a los representantes legales de los trabajadores. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de Delegados o Miembros de Comité que pertenezcan a cada una de ellas.

2. Sigilo profesional.—Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Delegados sindicales.—Las Centrales Sindicales más representativas a nivel estatal en el ámbito de Auna Telecomunicaciones podrán designar hasta 6 delegados sindicales.

4. Garantías y derechos complementarios de los sindicatos mas representativos.

4.1 Se dotará a los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en Auna Telecomunicaciones de locales para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

1 Local en Madrid.
1 Local en Barcelona.

4.2 Dentro de sus posibilidades, Auna Telecomunicaciones permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

4.3 Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal en Auna Telecomunicaciones podrán designar de entre los representantes legales o delegados sindicales hasta tres liberados dentro del ámbito de esta Empresa por cada Sindicato. Estos representantes quedarán exentos de la prestación de servicios para poder desempeñar, con carácter exclusivo, funciones sindicales, relacionadas con actividades propias de Auna Telecomunicaciones sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones.

4.4 Previa solicitud del sindicato y conformidad del trabajador afiliado al mismo, la Empresa descontará la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir el trabajador.

4.5 Viajes. Los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar con cargo a Auna Telecomunicaciones y para la actividad sindical propia de la Empresa un máximo de 40 viajes al año con una duración máxima cada uno de ellos de tres días en régimen de gastos pagados. Los medios de transporte y alojamientos serán facilitados por la compañía de acuerdo con la política que a este respecto sea de aplicación en toda la empresa. Asimismo, los gastos se ajustarán en todo caso a la política que en materia de gastos se aplique para toda la compañía.

4.6 Dada la naturaleza complementaria de los derechos y garantías que se pactan y establecen en este apartado en atención a la naturaleza de representatividad colectiva de estos, se acuerda expresamente que los mismos no serán de aplicación ni extensivos en ningún caso para el supuesto de movilidad en el grupo de los representantes de los trabajadores, que si bien mantendrán su condición de representantes por imperativo del artículo 44 se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XV

Personal comercial

Artículo 61. *Personal comercial.*

El personal comercial que ocupe un puesto de trabajo incluido en el ámbito funcional del Convenio por figurar en el catálogo de puestos adjunto como Anexo I, se regirá por las disposiciones recogidas expresamente en este capítulo.

Artículo 62. *Regimen retributivo.*

Se establecen unos niveles retributivos propios del personal Comercial que figura en tablas de acuerdo con el catálogo de puestos adjunto como Anexo I.

Las retribuciones variables tendrán los porcentajes previstos en los contratos individuales.

Artículo 63. *Jornada de trabajo. Distribución de la jornada.*

1. La jornada de trabajo anual será la misma que para el resto de empleados.

2. Existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etc., en función de las necesidades de ventas y atención a clientes.

Artículo 64. *Movilidad funcional.*

Se establece expresamente la posibilidad de que el personal comercial pueda acceder a otros puestos de trabajo en la empresa así como a participar en los cursos de formación que con carácter general se imparten en la empresa.

Artículo 65. *Comisión mixta.*

Se constituye una Comisión Mixta de las denominadas aplicadoras integrada por cuatro miembros de la Dirección y cuatro de la representación de los trabajadores firmantes del Convenio que estudie y proponga el desarrollo necesario de los puntos tratados en el presente capítulo.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. *Cierre ejercicio 2003.*

En el año 2003, una vez conocido el IPC real, será regularizado mediante el abono que corresponda como complemento personal.

Disposición transitaria segunda.

1. Se mantiene para el personal procedente del Ente Público, en el presente Convenio Colectivo la vigencia, de la «Disposición Transitoria Segunda.—Complemento Personal Antigüedad, Permanencia y Progresión en el Nivel» que se recogía en el I Convenio Colectivo de Retevisión S. A., subrogado en su día por Auna-TLC.

2. Para los trabajadores procedentes de Retevisión S. A. y pertenecientes al ámbito personal del I Convenio Colectivo de Retevisión S. A., subrogado en su día por la empresa Auna-TLC, se mantiene vigente la llamada «cuota mensual resultante» que por la venta del Complemento de Antigüedad se recogía en los apartados A) y B) de la Disposición Transitoria Segunda del I Convenio Colectivo de Retevisión S. A.

Esta vigencia lo será en los mismos términos establecidos en aquel Convenio Colectivo:

Las cantidades económicas no serán compensables ni absorbibles.

Se devengarán mientras el trabajador permanezca en activo, o como máximo hasta la edad de 65 años.

No serán objeto de incrementos derivados de la aplicación de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Disposición transitoria tercera.

Los complementos fijos personales o de carácter «ad personam» derivados de la negociación y aplicación del Convenio de Retevisión S. A. (Complemento personal compensable y absorbible, complemento personal salario base, mejora voluntaria, complemento familiar voluntario, complemento de idiomas, complemento de puesto de U.O., complemento compensatorio Plan Zonas 2000, Complemento personal de progresión, complemento personal de diferencias por sistema de localización, complemento personal de turnicidad, complemento personal de puesto, y cualquier otro derivado de la aplicación del Convenio de Retevisión al personal sujeto en su día al régimen retributivo del Convenio del Ente Público y que dio lugar a la creación de estos complementos de naturaleza ad personam), excepción hecha de la denominada «cuota personal en activo» a la que hace referencia el apartado 2 de la disposición transitoria segunda, así como aquellos derivados de la aplicación de los convenios del Cable o de Siderometalurgia, no recogidos en este Convenio, en sus importes totales o en la parte correspondiente tras la aplicación de la compensación y absorción pactada para facilitar el encaje en tablas, se integrarán en un único complemento personal.

Estos se incorporarán en el importe anual correspondiente en función de si se venían abonando por 12 o por 14 pagas. El importe resultante se abonará fraccionado en 14 pagas.

Asimismo, el Complemento de CNOM pasa a denominarse complemento de turnicidad, regulado en el presente Convenio.

Los complementos de puesto (Complemento de centro Nodal y Complemento para el personal técnico de mantenimiento en Unidad Operativa) en su importe total o en su importe correspondiente caso de operar la compensación o absorción se integrarán en un complemento personal de puesto.

Los complementos de calidad-cantidad se regirán por lo establecido en el presente Convenio, no generándose por tanto complemento personal de ningún tipo, excepción hecha del apartado 5.º del artículo 45.