

ANEXO 3

Tabla de salarios base por grupos y niveles

Grupo	Niveles	Salario Base Grupo/Nivel
I		33.190,62
II		26.552,48
III		23.233,42
IV	1	20.246,27
	2	19.250,55
	3	18.254,83
V	1	17.259,11
	2	16.761,26
	3	16.263,41
VI	1	15.599,58
	2	15.267,68
	3	14.935,77
VII		11.284,80

16903 RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Móviles España, S. A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Móviles España, S.A. (Código de Convenio n.º9009942) que fue suscrito con fecha 8 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercéntricos 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, 13 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Telefónica Móviles España, S.A., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo, afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral excepto:

a) Los de Alta Dirección, comprendidos en el Artículo 1.3. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los empleados que ocupen cargos en la estructura organizativa de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Coordinador, Gerente Jefe y empleados que desempeñen la función de Experto Especial, quienes quedarán excluidos del mismo.

c) Los Expertos (que se denominaban nivel A y B) encuadrados salarialmente por encima del salario máximo del Grupo Profesional V, a los que la Empresa se dirigirá por escrito en el plazo del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo, para que manifiesten mediante declaración individual escrita la opción de incluirse en el ámbito personal del mismo o mantener la situación de Fuera de Convenio.

d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, cuya relación laboral especial se regula por el RD 1438/85 de 1 de Agosto.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2004 y la concluirá el 31 de Diciembre del año 2006, salvo que la Comisión Negociadora, acuerde expresamente la prórroga de su contenido hasta el 31 de diciembre de 2008.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia durante el transcurso del segundo semestre de 2006, estudiará y elaborará una propuesta sobre la prórroga del Convenio Colectivo que deberá ser negociada y aprobada en su caso por la Comisión Negociadora, sin que el término final de vigencia del presente Convenio pueda superar en tal supuesto el día 31 de diciembre de 2008.

El acuerdo de prórroga adoptado por la Comisión Negociadora cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación legalmente previstos.

Artículo 4. *Denuncia*

De no ser posible alcanzar un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio Colectivo en la Comisión de Interpretación y Vigilancia en el segundo semestre del año 2006, se entenderá tácitamente denunciado con efectos del día 1 de Enero de 2007.

Artículo 5. *Compensación y absorción*

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.

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

Artículo 6. *Garantía personal*

Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

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

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

Artículo 8. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia*

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por el Comité Intercéntricos. El Secretario de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores y el Presidente por la Representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma, regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas, y será competente para estudiar y elaborar propuesta a la Comisión Negociadora sobre la prórroga del contenido del presente Convenio Colectivo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 3.

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

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra al Comité Intercentros, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la Empresa Telefónica Móviles España y los Representantes Legales de sus Trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos (II ASECE) de fecha 2 de febrero de 2001 y su Reglamento de aplicación.

Artículo 9. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir con anterioridad a su entrada en vigor, los cuales quedan expresamente derogados.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

Artículo 11. *Garantía de empleo.*

En el momento actual, y teniendo en cuenta todos los factores que concurren en un entorno complejo como el que rodea a esta Empresa, constituye un objetivo prioritario la garantía del nivel actual de empleo, así como la creación de empleo estable para hacer frente a los retos planteados a la Compañía, en esta línea, la Empresa se compromete en contratar al menos 75 trabajadores durante el periodo comprendido entre el año 2004 y el 2006.

Telefónica Móviles España, S.A. extenderá e intensificará las acciones formativas que faciliten la estabilidad en el empleo, el desarrollo profesional de los trabajadores y en definitiva, poner las bases para el mantenimiento de un buen clima laboral en el seno de la Empresa.

Las políticas Corporativas del Grupo Telefónica que pudieran afectar a Telefónica Móviles España durante la vigencia del presente convenio, en materia de reorganización del trabajo, de mejora de la productividad y de optimización de costes, serán realizadas, en su caso, mediante la aplicación de mecanismos de voluntariedad de los empleados que pudieran verse afectados, y por tanto no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso.

En los supuestos contemplados en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa recabará información, en las modificaciones proyectadas, de los Representantes legales de los Trabajadores, dependiendo del ámbito afectado.

Artículo 12. *Jubilación.*

Los trabajadores de Telefónica Móviles España, sin distinción de sexo o categoría, podrán jubilarse a los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social.

Esta jubilación se aplicará a los trabajadores que se acojan a la misma con efectos del día primero del mes siguiente al de cumplimiento de dicha edad.

Esta jubilación a los 65 años de edad será obligatoria de conformidad con la legislación vigente, si lo estableciera en estos términos.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

El personal fijo de plantilla se clasificará en los siguientes Grupos Profesionales. El personal temporal será asimilado a uno de los Grupos Profesionales que contempla el presente Convenio.

Artículo 14. *Tabla de conversión y adscripción de categorías profesionales a grupos profesionales.*

A la firma del presente Convenio Colectivo, las categorías profesionales definidas en el III Convenio Colectivo se adscribirán a los siguientes Grupos Profesionales:

Categoría Profesional III Convenio Colectivo	Grupo Profesional IV Convenio
Titulado Superior Senior. Titulado Superior Medio. Titulado Superior de Entrada.	Grupo V
Técnico Superior Senior. Técnico Superior Medio. Técnico Superior de Entrada.	Grupo V
Titulado Medio Senior. Titulado Medio Medio. Titulado Medio Entrada.	Grupo IV
Técnico Senior. Técnico Medio. Técnico de Entrada.	Grupo IV
Delineante Senior. Delineante Medio. Delineante de Entrada.	Grupo III
Supervisor Senior. Supervisor Medio. Supervisor Entrada.	Grupo III
Operador Senior. Operador Medio. Operador Entrada.	Grupo II
Responsable de Red Senior. Responsable de Red Medio. Responsable de Red Entrada.	Grupo III
Oficial Técnico de Red Senior. Oficial Técnico de Red Medio. Oficial Técnico de Red Entrada.	Grupo III
Técnico Comercial Senior. Técnico Comercial Medio. Técnico Comercial Entrada.	Grupo IV
Auxiliar Técnico Comercial Senior. Auxiliar Técnico Comercial Medio. Auxiliar Técnico Comercial Entrada.	Grupo I
Analista - Programador Senior. Analista-Programador Medio. Analista-Programador Entrada.	Grupo V
Oficial Técnico Informático Senior. Oficial Técnico Informático Medio. Oficial Técnico Informático Entrada.	Grupo I
Responsable Administrativo Senior. Responsable Administrativo Medio. Responsable Administrativo Entrada.	Grupo III
Oficial Administrativo Senior. Oficial Administrativo Medio. Oficial Administrativo Entrada.	Grupo I
Oficial de Oficio Senior. Oficial de Oficio Medio. Oficial de Oficio Entrada.	Grupo I

CAPÍTULO IV

Ingreso y promociónArtículo 15. *Admisión y contratación.*

1. Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo de los incluidos en el ámbito personal de este Convenio, con carácter general, se seguirá el procedimiento descrito a continuación, y del que se excluyen las promociones que puedan producirse en una determinada Unidad y que afecten, exclusivamente, a empleados adscritos a la misma. De estas promociones se informará al Comité Intercentros.

Procedimiento: Se determinará la titulación, conocimientos, competencias y experiencia requeridas para el puesto y,

1.1 En primer lugar se atenderán a los excedentes de plantilla que pudiera haber y las solicitudes de traslado siempre que cumplan el perfil del puesto.

1.2 De no ocupar las vacantes, conforme a lo dispuesto anteriormente, se confeccionará una convocatoria interna de cobertura de vacantes. De esta convocatoria se dará conocimiento al Comité Intercentros con carácter previo a su publicación.

Cumplido este requisito se difundirá anuncio de la convocatoria, pudiendo solicitar la plaza todos los empleados que cumplan los requisitos establecidos.

Entre las solicitudes recibidas, la Dirección determinará en función del historial profesional, de la evaluación de competencias, valoraciones periódicas del desempeño y, en su caso, resultados obtenidos en las pruebas de conocimientos, el trabajador más idóneo para la cobertura de la vacante de que se trate, informando al Comité Intercentros de la resolución de cada convocatoria.

Las convocatorias internas se resolverán en el plazo máximo de 90 días, procediéndose a comunicar el resultado de la misma a todos los participantes, publicando el resultado definitivo en los medios establecidos al efecto. La Empresa podrá mantener al trabajador seleccionado con carácter general, en su acoplamiento de origen por un plazo máximo de seis meses.

1.3 De no cubrirse la vacante se atenderá seguidamente a las solicitudes de reingreso del personal que se encuentre en situación de excedencia y que perteneciendo al grupo profesional demandado, se ajuste al perfil del puesto correspondiente a la vacante a cubrir, informándose al Comité Intercentros de las incorporaciones que se produzcan por esta causa.

2. Finalizado el procedimiento anteriormente descrito, si no hubiese solicitudes de personal de la Empresa o ninguno de los candidatos presentados fuese seleccionado, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, que se ajuste al perfil demandado.

Estas nuevas incorporaciones a la Empresa serán imputables a los compromisos empresariales de creación de empleo adquiridos en el artículo 11, respetando las siguientes preferencias:

Primera: Personal procedente de Empresas del Grupo Telefónica.

Becarios que estén o hayan estado, en los últimos doce meses desde la publicación de la vacante, realizando prácticas, como mínimo durante seis meses, en Telefónica Móviles España, en virtud de acuerdos de colaboración suscritos por la Empresa con Centros Educativos públicos o privados. Personal de Empresas de Trabajo Temporal o de Prestación de Servicios, que se encuentren realizando su actividad laboral para Telefónica Móviles España.

Segunda: Resto de solicitantes.

En todos los casos, la Dirección verificará la idoneidad de los posibles candidatos mediante realización de pruebas profesionales u otros procedimientos de selección (evaluación del curriculum, pruebas de conocimientos, experiencia acreditada, entrevista personal, informes de empresas de selección externa, etc.).

3. La contratación de trabajadores temporales, que tenga por objeto la cobertura transitoria de puestos de trabajo, cuyo titular se encuentre en situación de baja con reserva de puesto de trabajo y en general, las modalidades contractuales de duración inferior a un año, dada la urgencia que requieren, podrá efectuarse sin proceso de selección previo.

Artículo 16. *Período de prueba.*

El trabajador que se incorpore a la Empresa o que acceda a un puesto de un Grupo Profesional superior, realizará un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

Grupo Profesional IV y V: 6 meses.

Grupo Profesional I, II y III: 3 meses.

El período de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por cambio de puesto no demuestren durante el periodo de prueba la actitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su Grupo Profesional y puesto de procedencia.

Artículo 17. *Ceses.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección con un plazo de preaviso de quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de avisar con la referida antelación, dará derecho a la Dirección a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá los útiles, prendas de trabajo, documentos, tarjetas de identificación, etc., que pueda tener en su poder, que sean propiedad de la Empresa, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPÍTULO V

Clasificación y ascensos por antigüedadArtículo 18. *Clasificación según función.*

El personal fijo de plantilla o temporal, con relación a la categoría profesional que tuviera reconocida con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, se encuadrará y adscribirá, en el Grupo Profesional correspondiente que se enumera en el Artículo 13 y cuyas competencias y funciones se describen en el Anexo 1.

Artículo 19. *Adscripción a grupos profesionales.*

1. La Dirección de la Empresa, en función del grado de preparación y de los conocimientos profesionales de cada trabajador, así como de la complejidad y la valoración del contenido organizativo de las tareas asignadas, adscribirá al empleado en el Grupo Profesional correspondiente y dentro de éste, al Salario Mínimo Nivel o Salario Nivel (entendido éste último como cualquier salario intermedio entre los distintos Salarios Mínimos de Nivel existentes) dónde estará encuadrado el trabajador.

2. Con independencia de lo expresado en el párrafo anterior, los empleados, a los tres años a contar desde la adscripción en el Salario Mínimo Nivel 1 o Salario Nivel 1 de su Grupo Profesional, accederán al Salario Mínimo Nivel 2, a los seis años accederán al Salario Mínimo Nivel 3, y a los nueve años al Salario Mínimo Nivel 4.

La misma regla respecto a los incrementos salariales automáticos garantizados cada tres años, será de aplicación en los supuestos de adscripción en el Salario Mínimo Nivel 2 -Salario Nivel 2 y Salario Mínimo Nivel 3 -Salario Nivel 3, y hasta alcanzar el Salario Mínimo Nivel 4.

3. La antigüedad se computa siempre a partir del acceso al Grupo Profesional, bien en los casos de nuevo ingreso como en los de cambio de Grupo Profesional, siendo esa fecha la que se tendrá en cuenta para los correspondientes automatismos.

4. En los casos en que un trabajador se incorpore a otro Grupo Profesional se le encuadrará dentro de éste, manteniendo como mínimo, el mismo Salario Nivel que el del Grupo de procedencia.

5. Si de la revisión de un puesto de trabajo resultase una adscripción diferente a la inicialmente efectuada conforme a la tabla de conversión del artículo 14, se adscribirá dicho puesto al Grupo que le corresponda, garantizándose en este supuesto al empleado, el tiempo de permanencia en el nivel de la categoría de origen (niveles de entrada, medio y hasta alcanzar el nivel senior) y su salario en el nuevo Grupo Profesional de adscripción, aplicándose en todo caso la condición más beneficiosa y sin

que en ningún supuesto este sistema de revisión represente acortar los automatismos de los tramos de 3, 6 y 9 años en el nuevo Grupo.

Se exceptúa de la regla anterior el supuesto dónde la revisión conlleve un incremento salarial directo, situación esta que será tratada en la Comisión de Grupos Profesionales.

Artículo 20. *Comisión de grupos profesionales.*

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión de Grupos Profesionales, al objeto de avanzar en el desarrollo del modelo de clasificación profesional. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros designados por el Comité Intercentros y tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El modelo de clasificación profesional debe potenciar el desarrollo profesional y laboral de los empleados, así como propiciar una mejor adaptación de las competencias y conocimientos de los mismos con las actividades estratégicas de la Empresa, mejorando la empleabilidad del trabajador y estableciendo unos procesos claros y transparentes para que los trabajadores conozcan sus posibilidades de desarrollo profesional, que potenciando la formación continua, sirva de mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación que la realidad del sector y del mercado demandan.

La Comisión conocerá y resolverá, entre otras, las siguientes cuestiones:

Estudiará y revisará a través de las funciones y actividades que desarrollarán los distintos puestos de trabajo, los contenidos de cada Grupo Profesional del modelo.

Contribuirá a la evolución del modelo actual de los diferentes puestos de trabajo y su respectivo Grupo Profesional.

Regulará mediante un modelo mixto que valorando aspecto tales como antigüedad, responsabilidad, experiencia, autonomía, complejidad, iniciativa y conocimientos, objetive las promociones derivadas de los saltos no automáticos entre el salario mínimo nivel 4 y salario nivel 5 de cada Grupo Profesional, garantizando y favoreciendo la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos.

Analizará la diferente casuística derivada de la posible aplicación de los procesos de reasignación de funciones realizadas con anterioridad a la implantación del modelo de Grupos Profesionales.

Articulará vías de desarrollo profesional y alternativas para los colectivos que, partiendo del modelo de Grupos Profesionales, encuentren sus posibilidades mermadas, a través de distintos caminos como puedan ser: por vía de expertos, carreras profesionales de reconocimiento interno, cambio de grupo, etc.

Dicha Comisión recibirá información sobre las promociones llevadas a cabo hasta el salario mínimo nivel 4

Los acuerdos alcanzados por esta Comisión de Grupos Profesionales pasarán a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, en los términos contenidos en el acuerdo final negociado y aprobado por la Comisión Negociadora.

Artículo 21. *Trabajos de grupo superior.*

El empleado que realice funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior al suyo, tendrá derecho a percibir la diferencia de retribución, si la hubiere. La realización de funciones de Grupo Profesional superior requerirá, con carácter previo a su realización, autorización escrita por parte de la Dirección de Recursos Humanos, fijándose en su caso, la diferencia económica a percibir.

Asimismo, cuando el empleado realice con carácter temporal funciones especialmente gratificadas, tendrá derecho a percibir el importe de la gratificación correspondiente, la cual dejará de devengarse cuando cese en el ejercicio de estas funciones.

A estos efectos, las plazas que estuviesen cubiertas por trabajadores que perciban las diferencias a que se refieren los párrafos anteriores durante un plazo superior a 6 meses, tendrán la consideración de plazas vacantes. No obstante, en los casos en que los titulares estén disfrutando del derecho de ausencia reglamentaria con reserva de puesto o en situación de incapacidad temporal, no se producirá vacante hasta la expiración del tiempo reglamentario.

Artículo 22. *Evaluación del desempeño.*

Como mínimo, una vez al año, todos los trabajadores de Telefónica Móviles España mantendrán con su mando una Entrevista de Evaluación.

En el transcurso de esta entrevista se analizará la actuación profesional de cada trabajador, se recabará su opinión sobre características del puesto

de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. Conjuntamente se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como las competencias y niveles de capacidad y rendimiento. Al propio tiempo, de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

En caso de discrepancias, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida. La Dirección de Recursos Humanos resolverá las quejas en el plazo más breve posible.

Cualquier modificación efectuada sobre la Evaluación inicial deberá ser puesta en conocimiento del trabajador, dando a éste la posibilidad de que muestre su discrepancia con la misma.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño no podrán, por sí mismos, ser objeto de sanción.

Asimismo se potenciarán los mecanismos orientados a fomentar la objetividad en la evaluación del desempeño y la orientación a planes de mejora, teniendo en cuenta que se trata de una herramienta dirigida al desarrollo profesional de los empleados.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 23. *Principios generales.*

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia.

2. Es deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia, actuando en forma y manera que las unidades responsables de RRHH determinen en cada periodo. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la Compañía relacionado con dichas actividades.

3. Telefónica Móviles España, S.A., continuará participando en cuantos Acuerdos de Formación Continua sean convocados por la Administración Pública u Organismos dependientes de ésta. Las causas que determinen la conveniencia de participación se analizarán en el Comité de Formación.

Artículo 24. *Programas de formación.*

Formación inicial: Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de Grupo Profesional o actividad que precise de unos conocimientos específicos, la Empresa desarrollará las actividades formativas necesarias, cuya duración se determinará en función del objetivo formativo perseguido en cada caso.

Formación continua: Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal.

El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades que denominaremos «SECTORIALES», es decir, específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la Dirección de la Empresa, ajustándose a la disponibilidad de recursos económicos de cada periodo. Es responsabilidad del mando la optimización de los recursos disponibles determinando necesidades formativas para aquellos empleados que verdaderamente lo necesiten y priorizando la criticidad de las mismas. La Dirección de la Empresa junto con la Representación de los trabajadores promoverá y facilitará la comunicación entre mando y empleado para que el diseño y ejecución de los planes de formación, se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles, informándose en el Comité de Formación de aquellos empleados no incluidos en el plan de formación anual.

Asimismo la empresa desarrollará todas aquellas actividades que se encuadren en los denominados programas Transversales, destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados.

La Empresa, a través de las unidades especializadas de Formación, determinará en cada momento la metodología más idónea para la rea-

lización de las actividades formativas, siendo todas ellas de obligatorio seguimiento por parte del empleado, no pudiendo renunciar a su realización.

El tiempo empleado para los cursos integrantes de los planes de formación sectoriales se encontrará dentro de la duración de la jornada de trabajo.

Las actividades de formación en idiomas se realizarán íntegramente fuera de jornada laboral, con el objetivo de satisfacer la inquietud y elevada demanda por parte de los empleados por el estudio de segundo idioma, en cantidad superior a la que realmente está justificada en los puestos de trabajo, lo que sólo es viable si las horas de dedicación no afectan a la productividad.

Cualquier actividad formativa no relacionada con las funciones del puesto, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial) será desarrollada íntegramente fuera de la jornada laboral, salvo que el Comité de Formación acuerde en supuestos concretos, que estas iniciativas formativas transversales, se realicen con carácter excepcional al 50% dentro y fuera de la jornada de trabajo.

Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación impartida por personal de la Compañía, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de dichos empleados. Los empleados que oficialmente sean identificados como instructores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor, que se consideraría complementaria a la de su actividad principal.

Asimismo, se establecerá un sistema de compensación económica de actividades formativas impartidas por personal de la Compañía y que no formen parte del cometido regular del empleado en su puesto de trabajo, de forma total o parcial.

Artículo 25. *Comité de formación.*

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de la formación en la Empresa. Por consiguiente, el correcto desarrollo de dicha actividad es responsabilidad tanto de la Dirección de la Empresa como de los Trabajadores y de sus Organos de Representación.

En este contexto se mantiene el Comité de Formación que estará formado por los siguientes miembros:

Dos miembros de la Dirección de la Empresa o personas en las que deleguen.

Dos miembros del Comité Intercentros o personas en las que deleguen.

Este Comité de Formación se reunirá con carácter trimestral y tendrá conocimiento de los diferentes planes de formación que se elaboren en cada ejercicio, proponiendo iniciativas en materia formativa adecuadas al desarrollo profesional de los empleados, favoreciendo el intercambio de opiniones y el diálogo que garantice la adecuada comunicación a los trabajadores a través de su representación sindical. La representación de los trabajadores podrá disponer de un asesor por Sindicato, con la única obligación de comunicarlo previamente.

CAPÍTULO VII

Jornada y horario

Artículo 26. *Jornada.*

El personal de la Empresa sujeto a este Convenio Colectivo tendrá una jornada de 1.766 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se pactase un Convenio Colectivo para el sector de la Telecomunicaciones, la jornada del personal de Telefónica Móviles España se adecuará a la que recogiese el expresado Convenio Colectivo sectorial.

Artículo 27. *Horario.*

1. Personal de Ingeniería y Oficinas:

Horario partido de 40 horas semanales:

Lunes a Jueves: De 8,00 a 14,00 y de 15,00 a 17,30.

(Flexibilidad para demorar las entradas hasta sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se hayan demorado las entradas).

Viernes: De 8,00 a 14,00.

(Flexibilidad para demorar la entrada en sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada).

La Empresa se reserva la facultad de modificar la flexibilidad de estos horarios en función de las necesidades reales de cada Servicio concreto,

2. Unidades que requieren atención permanente (personal de Mantenimiento, Apoyo Comercial, Atención al Cliente y Sistemas de Información).

La jornada se distribuirá en cinco días a la semana con una duración de ocho horas diarias y se realizará mediante un sistema de turnos rotatorio al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las 24 horas del día durante 365 días al año.

3. Personal de Ventas

El personal adscrito a Unidades de Ventas, que realice funciones comerciales, realizará jornada de 40 horas semanales en el horario normal de establecimientos comerciales.

4. Personal de Recepción y Servicios Auxiliares.

Realizará jornada de 40 horas semanales en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender, que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El personal que trabaje en turnos de seis horas, como mínimo, en jornada diaria continuada, disfrutará de quince minutos de descanso en el centro de trabajo, que será computado dentro de jornada.

Artículo 28. *Grupo de trabajo de horarios y jornadas.*

La Empresa y la Representación Social acuerdan la creación a la firma del presente Convenio Colectivo de un grupo de trabajo, dependiente de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, al objeto de avanzar en el estudio y posterior adaptación de los distintos horarios aplicables a los empleados, así como evaluar la viabilidad de la jornada intensiva de trabajo en verano, durante la vigencia del mismo; dicho grupo de trabajo en su ámbito de actuación, observará y respetará los siguientes principios:

Mantenimiento de la jornada de trabajo efectivo establecida en cómputo anual.

Garantizar la productividad así como el mantenimiento de la prestación y atención del servicio.

Cualquier planteamiento acerca de jornada intensiva de trabajo en verano se referirá, como máximo, al periodo comprendido entre el 15 de julio y hasta el 15 de septiembre.

Este grupo de trabajo estará compuesto por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos designados por el Comité Intercentros. Las propuestas que se alcancen pasarán a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, en los términos contenidos en el acuerdo que apruebe la Comisión Negociadora.

Para el supuesto de no alcanzarse un acuerdo para implantar la jornada intensiva de trabajo en los términos anteriormente descritos, se aplicarán para cada año de vigencia las siguientes medidas:

Para el año 2004: Los empleados disfrutarán de dos días de permiso retribuido en la fecha que se acuerde con los respectivos mandos.

Para el año 2005: Los empleados disfrutarán de un día de permiso retribuido en la fecha que se acuerde con los respectivos mandos.

Para el año 2006: Los empleados disfrutarán de dos días de permiso retribuido en la fecha que se acuerde con los respectivos mandos.

Artículo 29. *Control de asistencia y puntualidad.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad que la Empresa, en cada momento, estime más adecuados.

La Empresa informará, con carácter previo, a los Representantes de los Trabajadores de la implantación o modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

En los casos en que un trabajador no asista al trabajo por enfermedad u otras causas debidamente justificadas, deberá comunicarlo a la Empresa dentro de la hora siguiente a la de su entrada al trabajo, salvo cuando por probadas razones no pueda hacerlo dentro del expresado periodo.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones y permisos

Artículo 30. *Vacaciones*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de

25 días laborables; a estos efectos se entiende por retribución los conceptos fijos de devengo mensual. Para el personal asignado a Unidades de Atención Permanente, se considerarán laborables, según el turno asignado, cinco días por semana de lunes a domingo ambos inclusive, no incluyéndose en el cómputo los festivos. Para el resto de personal se consideran laborables los días de la semana, en general de lunes a viernes, ambos inclusive, no festivos.

2. El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre. Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural en que se hayan devengado, y en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo, comenzando siempre en un día laborable para el empleado.

3. El disfrute de las vacaciones anuales podrá fraccionarse en un máximo de tres periodos, pudiéndose elegir entre las siguientes modalidades, sin perjuicio de que por acuerdo con el mando se elijan otras:

a) Un periodo de 15 días laborables consecutivos y otro de 10 días laborables consecutivos.

b) Un periodo de 20 días laborables y otro de cinco días laborables consecutivos.

c) Un periodo de 15 días laborables consecutivos y otros dos más, cada uno de 5 días laborables consecutivos.

4. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, procurando que el periodo mayor se disfrute entre los meses de junio a septiembre. En el primer trimestre de cada año se confeccionarán los calendarios de vacaciones de las distintas unidades.

5. En cada Unidad de Trabajo se establecerá, un turno rotativo para la elección del periodo vacacional, según acuerden los propios trabajadores, sin que para ello exista ninguna preferencia exceptuando las marcadas por la Ley. Los trabajadores que se incorporen a un nuevo acoplamiento se incluirán al final del turno vigente, exceptuando las incorporaciones por motivo de traslado en las que el trabajador tenga ya asignado el periodo de vacaciones.

Artículo 31. *Permisos retribuidos.*

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

a) Asuntos Propios: Tres días al año. Se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos.

b) Matrimonio del empleado: Quince días ininterrumpidos. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

c) Nacimiento o adopción de un hijo: Se concederán tres días naturales. Si el nacimiento tuviese lugar en localidad distante más de 100 kilómetros de la de residencia del empleado, la duración del permiso será de hasta cinco días naturales.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento, salvo que éste se haya producido después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

Este permiso será compatible y acumulable al establecido en el apartado e) siguiente, para el padre en el supuesto de hospitalización de la madre como consecuencia de nacimiento del hijo/a por cesárea.

d) Matrimonio de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: Se concederá un día que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.

e) Enfermedad grave y/u hospitalización de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, para atender al familiar enfermo.

Si fuese necesario desplazamiento a localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de hasta cinco días naturales.

f) Fallecimiento de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de cinco días naturales.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que éste haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

g) Para cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia: El tiempo que

establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

h) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales, siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario.

i) Exámenes finales: Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un Título Oficial.

Solamente se concederán días completos, cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.

j) Consulta de especialidades médicas. Operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso: Por el tiempo estrictamente necesario.

Se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la residencia del empleado.

Artículo 32. *Lactancia, jornada reducida, permisos no retribuidos y licencias.*

a) Lactancia: Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las/los trabajadoras/es podrán reducir la jornada diaria en una hora. Cuando ambos padres trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

b) Jornada Reducida: Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción, hasta la mitad, de la duración de su jornada laboral, con la correlativa reducción del salario. Dicha situación podrá extenderse al supuesto de cuidado de cónyuge o parientes enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.

Los derechos reconocidos en los apartados precedentes podrán ser ejercitados de forma simultánea.

c) Permisos de hasta 30 días: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la Empresa de, al menos, un año, podrán solicitar una vez al año, permiso sin sueldo por un periodo máximo de hasta 30 días naturales de duración, y que será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Cuando el empleado no cuente con la antigüedad de un año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves; el permiso será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

d) Licencias de 1 a 6 meses: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la Empresa, de al menos dos años, podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Asimismo, podrán solicitar el permiso los empleados que precisen cuidar al cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir, aun cuando no reúnan las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Estas licencias serán concedidas siempre que existan causas que racionalmente las justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

El trabajador a quien se le conceda esta licencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, aunque la licencia implica la suspensión de la relación laboral durante dicho periodo.

CAPÍTULO IX

Excedencias

Artículo 33. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La concesión de la excedencia será automática si el total de excedentes no supera el tres por ciento. En el supuesto de que este porcentaje fuera mayor, la Empresa se reserva el derecho a conceder o no la excedencia solicitada.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes, correspondientes al Grupo Profesional que tuviera reconocido en el momento de la concesión, con preferencia en su última residencia laboral.

Si durante el periodo de excedencia el trabajador realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la Empresa, perderá su derecho al reingreso.

En el supuesto de que se produzca el reingreso, el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 34. *Excedencia especial.*

Sin perjuicio de los derechos establecidos en el art. 46.3 del E.T. en la redacción dada por la Ley de 5/11/99, se establece para los trabajadores con un año de antigüedad que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial por un periodo no inferior a dos años ni superior a cuatro años. Dicha situación podrá extenderse al supuesto de cuidado de cónyuge o parientes enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En cualquiera de los supuestos anteriormente reseñados será necesaria la previa acreditación fehaciente del hecho causante para aceptar por la Empresa la solicitud de la excedencia especial.

El trabajador en excedencia especial, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional que tuviera reconocido en el momento de la concesión en su última residencia laboral, abonando la Empresa durante el periodo en excedencia especial las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y computando el periodo de excedencia especial a efectos de antigüedad en la Empresa.

La Empresa abonará al trabajador que se acoja a esta excedencia especial por cuidado de hijo, la cantidad de cien euros mensuales por cada hijo hasta que cumplan los tres años de edad, siempre y cuando permanezca el trabajador en situación de excedencia especial.

La reserva del puesto de trabajo cesará si el trabajador no se reincorpora a la expiración de la excedencia especial, o por realizar durante la misma, actividades por cuenta propia o ajena con independencia que concurren o no con la actividad realizada por la Empresa, dándose en ambos supuestos por resuelta la relación laboral.

CAPÍTULO X

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 35. *Salario base.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con lo establecido en las Disposiciones Adicionales primera y segunda, tendrá asignado, según su Grupo Profesional, el Salario Nivel que le corresponda o el Salario Mínimo Nivel recogido en la tabla salarial del Anexo 2, o bien, por la Categoría Profesional reconocida, el Salario Nivel o Salario Mínimo Nivel de Entrada, Medio o Senior recogido en la tabla salarial del Anexo 3; ambos corresponden a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Este salario incluye cuantos conceptos pudieran corresponder al trabajador por aplicación de la legislación vigente, en jornada normal de trabajo.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de salario base, complemento personal y, en su caso, gratificación por cargo o función. Dichas pagas se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y a la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida.

Artículo 37. *Abono de salarios.*

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

SECCIÓN 2.^a COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 38. *Complemento personal.*

La Empresa podrá acordar el abono de un complemento personal en función de determinadas condiciones personales o profesionales del trabajador. Este complemento es consolidable y absorbible por promoción a cargo o función gratificada y mientras desempeñe dicho cargo o función.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los complementos personales experimentarán los mismos incrementos que el salario base.

Artículo 39. *Complementos por puesto de trabajo.*

Son complementos retributivos que se asignan al trabajador por desempeñar determinados puestos de trabajo y pueden ser:

a) Gratificaciones por cargo.

Se acreditarán por desempeñar cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.

b) Gratificaciones por función.

Se abonarán por desempeñar puestos de trabajo que comporten un alto nivel de complejidad, especialización o dedicación.

Es facultad exclusiva de la Empresa, con arreglo a sus necesidades, la creación o supresión de cargos o funciones, así como en razón a su naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

Estos complementos no son consolidables por lo que dejará de percibirlos el trabajador al cesar en el ejercicio del cargo o función por el cual se le acreditaron, y serán absorbibles por cambio de salario en los supuestos de gratificación por cargo.

Los empleados que perciban cualquiera de estas compensaciones mantendrán el salario nivel del Grupo Profesional que tenían reconocida en el momento de su nombramiento y experimentarán los ascensos por antigüedad que, en su caso, les correspondan.

Artículo 40. *Complementos por cantidad o calidad de trabajo.*

La Empresa podrá acordar el pago de complementos de cantidad o calidad cuando los resultados de la actividad del trabajador, tanto en volumen como en perfección o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que puedan considerarse como normales.

Estos complementos no son consolidables por lo que se percibirán durante el tiempo que en cada caso se acuerde.

Artículo 41. *Incentivos.*

Los trabajadores percibirán en función de los resultados de la evaluación del desempeño, del periodo de prestación efectiva de servicios y del grado de cobertura de los objetivos que se les asignen y al cumplimiento de los requisitos exigibles en cada caso, los incentivos de carácter anual que puedan establecerse.

Para el supuesto que como consecuencia de la evaluación de desempeño el trabajador no perciba los incentivos anuales, previa conformidad de éste, se informará al Comité Intercentros de esta situación.

Al cumplimiento del nivel de excelencia de todos los objetivos asignados estos incentivos tendrán una cuantía anual del 14 por ciento de la retribución fija de cada trabajador para el año 2004 y el 15 por ciento para el año 2005 y para el año 2006.

Estos incentivos se devengarán y abonarán, en su caso, dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refieren y para tener derecho a los mismos será condición inexcusable estar en situación de alta en la Empresa, en la fecha de su pago. A estos efectos las situaciones de baja por enfermedad, maternidad o accidente, y los permisos con o sin sueldo, se considerarán asimilados al alta.

De los objetivos que se asignen y de los criterios de ponderación y valoración se informará al Comité Intercentros.

Artículo 42. *Comisiones sobre ventas.*

Es el complemento retributivo que se acreditará al personal que realice función de venta directa en función del cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen.

Para cada ejercicio o campaña de ventas, en función de la situación del mercado y de las características de los productos o servicios a promocionar, se determinará el modelo de liquidación de comisiones aplicable a la misma.

Artículo 43. *Disponibilidad.*

Para la atención del servicio, el personal que preste sus servicios en Unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente podrá ser requerido con carácter obligatorio, con el fin de estar disponible en los casos en que el servicio así lo requiera.

Por cada módulo de ocho horas de disponibilidad, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente convenio, la compensación de 33,7 euros.

Asimismo, por actuación realizada hasta un máximo de tres, los trabajadores percibirán las siguientes compensaciones:

Para el año 2.004: 13,00 euros.

Para el año 2.005: 13.10 euros.

Para el año 2.006: 13.20 euros.

En caso de ser requerido para intervenir, estas cantidades compensarán el tiempo de desplazamiento y de trabajo efectivo que se realice con este motivo.

A los efectos previstos en este artículo se entiende por actuación:

La solicitud realizada desde la unidad correspondiente por un responsable identificado.

La situación de emergencia en el servicio.

La solicitud realizada por demanda jerárquica.

Se considerará una actuación doble:

Cuando su duración sea superior a cuatro horas.

Cuando supere el fin del módulo de disponibilidad en más de dos horas.

Esta regulación de complementos de disponibilidad tendrá efectividad a partir del día 1 del mes siguiente al de firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio.

Deberán realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor, en el número mínimo indispensable, para subsanar o evitar en lo posible, siniestros o daños extraordinarios, así como para reparar averías o daños ya producidos que afecten a la red de comunicaciones móviles.

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

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un incremento del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno -de 22h. a 6h.-, domingo o festivos, el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo; no obstante, la Empresa podrá acordar su compensación con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria diurna o de dos horas por cada hora extraordinaria nocturna o en Domingo o festivo. Las cantidades resultantes se abonarán a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de las horas extraordinarias realizadas durante dicho periodo en sus respectivos ámbitos.

Artículo 45. *Horas nocturnas.*

Se considerarán como tales las que así se determinen en la legislación vigente y se retribuirán con un incremento del 25 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo.

Estas horas se abonarán a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

SECCIÓN 3.^a CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 46. *Definición.*

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

Artículo 47. *Gastos de locomoción.*

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

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase, si la hubiese, en medios terrestres (excepto AVE) y en clase turista en los aéreos. El medio de transporte a emplear será el que determine la normativa interna de la Empresa, y en su defecto el que determine el mando que ordena el viaje.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá la compensación de 0,24 euros por Kilómetro recorrido durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Para el supuesto que durante la vigencia del Convenio, la legislación incrementara este importe máximo exento de tributación; en igual cuantía se incrementará la compensación por kilómetro recorrido sobre el establecido en este artículo.

En el año 2004 la cantidad expresada se abonará a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 48. *Compensación por comida en residencia.*

Todos los trabajadores por cada día en que realicen jornada partida percibirán en metálico, en vale de comida o en cualquier otra forma alternativa, una compensación que tendrá la siguiente cuantía:

Durante el año 2004: 7,90 Euros.

Durante el año 2005: 8,00 Euros.

Durante el año 2006: 8,10 Euros.

Si la legislación vigente en la materia incrementara el importe máximo exento de tributación sobre el fijado en este artículo, en igual cuantía se incrementará la cantidad a percibir por este concepto.

En el año 2004 la cantidad expresada se abonará a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 49. *Alojamientos y dietas.*

1. Los trabajadores que como consecuencia del trabajo encomendado necesiten pernoctar fuera de su residencia, percibirán las siguientes compensaciones:

a) Alojamiento en hotel de tres estrellas.

El hotel podrá ser designado por la Empresa.

b) Dieta alimenticia diaria de 38,00 euros, para el año 2004. Esta cuantía se incrementara con el IPC previsto para los años 2005 y 2006.

2. Si como consecuencia del desplazamiento el trabajador solamente necesitase realizar fuera de su residencia una de las comidas principales, percibirá durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 18,55 euros, en concepto de media dieta.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia estudiará los casos y supuestos sobre los que se aplica la media dieta, atendiendo al ámbito geográfico, al tiempo de desplazamiento para acciones formativas y naturaleza del hecho causante que motiva la compensación y su cuantía. Los acuerdos que alcance esta Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio.

3. El importe de las dietas especificadas en este artículo entrará en vigor a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 50. *Plus Navidad/Año Nuevo.*

Los empleados que realicen turnos de trabajo que comiencen o finalicen entre las 21 horas del día 24 de diciembre y las 21 horas del día 25 de diciembre, percibirán un plus de:

150,25 euros el turno de noche, que comience entre las 21 y las 23 horas del día 24 de diciembre.

60,10 euros los restantes turnos.

Lo mismo se aplicará a los empleados que realicen turnos de trabajo que comiencen o finalicen entre las 21 horas del día 31 de diciembre y las 21 horas del día 1 de enero.

Artículo 51. *Ayuda infantil y ayuda escolar.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se abonará en concepto de ayuda infantil la cantidad de 30,05 euros mensuales por cada hijo de trabajador menor de seis años, que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social.

En concepto de ayuda escolar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se abonará por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los seis y los diez años y que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social, la cantidad de 30,05 euros mensuales.

En concepto de ayuda extraordinaria escolar, se abonará en el mes de septiembre durante la vigencia del Convenio, en un pago único, la cantidad de 50 euros por cada hijo cuya edad este comprendida entre los once y los dieciséis años y que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social.

Para el año 2005, la edad para percibir la ayuda escolar se ampliará hasta los once años, pasando la edad para percibir la ayuda extraordinaria escolar entre los doce y los dieciséis años, en las condiciones fijadas en el párrafo anterior.

Para el año 2006, la edad para percibir la ayuda escolar se ampliará hasta los doce años, pasando la edad para percibir la ayuda extraordinaria escolar entre los trece y dieciséis años, en las condiciones fijadas en el párrafo anterior.

Esta cantidad comenzará a abonarse a partir del mes siguiente al de la firma de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XI

Movilidad

Artículo 52. *Movilidad funcional.*

Por razones organizativas y dentro de una misma localidad, los trabajadores podrán ser acoplados a los puestos de trabajo correspondientes a su Grupo Profesional que en cada caso se considere necesario, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales; previamente se informará del cambio a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 53. *Traslados.*

Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites del Centro de Trabajo en un radio superior a 50 kilómetros, y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador. Los traslados podrán ser:

a) Voluntarios:

Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar cambio de residencia, llevándose un registro de dichas solicitudes. Cuando exista una vacante de su Grupo profesional en la residencia solicitada, se atenderá dicha petición, siempre y cuando el empleado cumpla los requisitos que las características del puesto de trabajo determinen; en caso de que existan dos o más empleados en las mismas condiciones, el puesto solicitado se concederá al más antiguo en la Empresa. El traslado voluntario concedido por la Empresa tendrá efectividad en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de su aprobación.

La Dirección de Recursos Humanos facilitará periódicamente a la Representación de los Trabajadores relación de las solicitudes de traslados pendientes, informando de las causas que han impedido su resolución.

Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de seis días. Este permiso incluye el traslado de domicilio y por tanto no es compatible ni acumulativo con el permiso retribuido por traslado de domicilio.

b) Forzosos:

Antes de proceder a un traslado forzoso se atenderán las solicitudes de traslado voluntario que puedan existir para cubrir dicha plaza.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a tres mensualidades. Este tipo de traslados, salvo pacto en contra, podrá realizarlo la Empresa, sin necesidad de acuerdo ni autorización, con los trabajadores que lleven a su servicio menos de siete años y por una vez con cada uno de ellos. Cuando existan varios empleados en las mismas condiciones, los traslados se efectuarán en orden a la menor antigüedad en la Empresa.

Se concederán diez días de permiso retribuido para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de quince días. Este permiso incluye el traslado de domicilio.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

CAPÍTULO XII

Régimen premial y disciplinario

SECCIÓN 1.^a PREMIOS

Artículo 54. *Premios por actos meritorios.*

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes, la Dirección de la Empresa podrá acordar la concesión de premios consistentes en cantidades en metálico u otras compensaciones.

Cuando los trabajadores que acrediten actos meritorios pertenezcan a profesiones colegiadas, la Empresa promoverá ante los correspondientes Colegios u Organizaciones Profesionales la candidatura de los mismos para ser premiados o reconocidos según los criterios del propio Colegio u Organización Profesional.

SECCIÓN 2.^a FALTAS Y SANCIONES

Artículo 55. *Concepto.*

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

La Empresa velará por el correcto uso de las herramientas y medios de gestión corporativa puestas a disposición de los trabajadores, preservando el derecho a la intimidad de sus empleados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 56. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

- a) Las de puntualidad cuando no excedan de una hora, ni de tres veces al mes.
- b) La falta de respeto o consideración a otros empleados cuando no implique grave ofensa de los mismos.
- c) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.
- d) Faltas de asistencia injustificadas a los cursos de formación convocados por la Empresa, así como la falta de aprovechamiento de los mismos.
- e) La negligencia o descuido accidental cuando no causen perjuicios a la Empresa.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) En general se considerarán leves, aquellas faltas que no revistan esencial trascendencia.

Artículo 57. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

- a) Las de puntualidad por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.
- b) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no causen grave daño a la Empresa o a otros empleados.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- d) La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca perjuicios a la misma.
- e) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
- f) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

g) La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

h) La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la Empresa.

i) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.

j) El abandono del puesto de trabajo, durante la jornada y sin autorización, que no cause graves daños a la Empresa.

k) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de asistencia, acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la Empresa.

l) Las de negligencia o descuido cuando causen daños o perjuicios a la Empresa.

m) La retención no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza.

n) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este Artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

a) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que, supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o, puedan causarle perjuicios a la misma.

b) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.

c) El abandono del puesto de trabajo que cause o puede producir grave alteración en el servicio.

d) Las calumnias, injurias graves y lesiones inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.

e) Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la Empresa o de otros Trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la Empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

f) La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca graves perjuicios a la misma.

g) Facilitar a los clientes de la Empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de Telefónica Móviles España.

h) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio.

i) Los de negligencia o descuido que causen daños o perjuicios importantes a la Empresa.

j) La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.

k) Las agresiones u ofensas graves inferidas por mandos a otros empleados, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, cuando se produzcan lesiones o impliquen ataque a la dignidad personal o humana del empleado.

l) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Artículo 59. *Reincidencia.*

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces en el plazo de un año por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra en el mismo periodo, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Artículo 60. *Sanciones.*

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refieren los Artículos 55 a 58, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o carta de censura.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses. Inhabilitación temporal por periodo no superior a quince meses para ascender de Grupo Profesional. Despido.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Los mandos se hayan obligados a comunicar a su respectivo superior jerárquico, sin demora alguna, aquellos hechos o situaciones de los que tengan conocimiento y que constituyan falta laboral con la finalidad de conocer los mismos en el momento que se originen, en aras a tomar las medidas correctoras oportunas y evitar en la medida de lo posible la apertura de expedientes disciplinarios.

Artículo 61. *Expediente disciplinario.*

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando Pliego de Cargos que se entregará al interesado a fin de que en el plazo de tres días pueda presentar por escrito las alegaciones que considere oportunas. En dicho Pliego de Cargos se informará al empleado que existe la posibilidad de enviar copia del Pliego de Cargos al Comité de Empresa o Delegados de Personal, previa conformidad del empleado a dicho envío.

Artículo 62. *Comunicación de las sanciones.*

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita. Se comunicarán las sanciones graves y muy graves que se impongan al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 63. *Recursos.*

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Artículo 64. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal: el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves; y de dos años para las faltas muy graves.

CAPÍTULO XIII

Acción social

Artículo 65. *Incapacidad permanente total para la profesión habitual.*

Durante la vigencia del Convenio, aquellos empleados que el día 1 de enero de 2004 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Empleados mayores de 50 años.

Si el empleado tiene 50 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entienda por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditado al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

Esta compensación no será efectiva en tanto no sea firme la resolución de invalidez, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial, y cause baja en la Empresa.

Igualmente, aquellos empleados en cuya declaración se explicita el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría de sus dolencias en el plazo de 2 años,

únicamente podrían ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión confirmando la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o una vez transcurridos los dos años sin que se haya producido dicha revisión, o cuando transcurrido dicho plazo de 2 años no hubieran recibido notificación del citado Organismo sobre iniciación del procedimiento de revisión.

b) Empleados con edad comprendida entre los 40 y 50 años de edad.

En este supuesto el empleado afectado se regirá por lo establecido en el párrafo anterior, si bien en este caso percibirá una compensación equivalente a media anualidad de su salario regulador.

Artículo 66. *Parejas de hecho.*

La Empresa sensible a la realidad social y a los requerimientos de los trabajadores ante las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad, como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de pareja de hecho. A estos efectos se entenderá por pareja de hecho la unión estable entre dos personas que convivan de manera libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente registro.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo los permisos retribuidos regulados en el art. 31 b), d), e) y f) se extenderán a las parejas de hecho de la siguiente forma:

Permiso retribuido de quince días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo.

Para el resto de permisos gozarán del mismo tratamiento que las uniones conyugales.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de parejas de hecho en la Comunidad Autónoma.

2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.

Artículo 67. *Teletrabajo.*

La Dirección de la Empresa reconoce como uno de sus principales objetivos la mejora de las capacidades de sus empleados, potenciando el trabajo orientado a la consecución de objetivos y estimulando modelos flexibles de organización del trabajo; considerando el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la Empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico, así como medio para flexibilizar el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con la vida privada.

Por ello, la Empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo realizará un Plan Piloto diseñado con carácter experimental para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación en el ámbito de la actuación empresarial, de conformidad con los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 entre las Organizaciones Empresariales e Interlocutores Sociales de los estados miembros de la Unión Europea y normativa de desarrollo. Del Plan Piloto y de su desarrollo y conclusión final se dará información al Comité Intercentros.

Artículo 68. *Igualdad y no discriminación.*

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se creará un Grupo de Trabajo de igualdad de oportunidades, integrado por dos representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros dos por la Dirección de la Empresa, que se reunirá con carácter trimestral, al objeto de trabajar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral en las diferentes actividades de la Empresa, contribuyan al avance de la igualdad y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa y contribuyan a la mejora de la imagen de Telefónica Móviles España como empleador.

Artículo 69. *Prestaciones complementarias en las situaciones de incapacidad temporal.*

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad, la Empresa compensará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones fijas que tuviese reconocido el trabajador en el momento de producirse el accidente o la maternidad.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador en situación de incapacidad temporal durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante los tres primeros días de baja al año, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución fija del trabajador.

A partir del cuarto día de baja al año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de retribución fija que se indican en la siguiente tabla.

Índice de absentismo	Del 4 a 15 día	Del 16 en adelante
Inferior a 2 por 100	100	100
De 2 a 3 por 100	95	100
De 3 a 4 por 100	90	95
De 4 a 5 por 100	80	90
De 5 a 6 por 100	—	85
Superior a 6 por 100	—	—

Para la determinación del Índice de Absentismo no se computarán los periodos de baja por maternidad ni accidentes de trabajo.

3. Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa satisface.

Artículo 70. *Seguro médico complementario.*

Telefónica Móviles España, S.A., tiene concertado para sus empleados, con una Entidad privada de la máxima solvencia y garantía, un Seguro de Salud, complementario a la Seguridad Social Pública, que como mínimo, facilita las siguientes prestaciones:

- Consultas de medicina general.
- Consultas de médicos especialistas.
- Maternidad.
- Hospitalización.
- Estancias en UVI y UCI.
- Farmacia.
- Salud buco-dental.

Todos los empleados que lo deseen pueden incorporarse a este Seguro, cumplimentando el correspondiente Boletín de Adhesión, bajo las siguientes condiciones:

Primas correspondientes al propio empleado: serán satisfechas íntegramente por la Empresa.

Primas correspondientes al cónyuge e hijos, incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social Pública: serán satisfechas por la Empresa.

Primas correspondientes al cónyuge e hijos menores de 26 años no incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social Pública: serán satisfechas íntegramente por el empleado.

Los empleados que causen baja en Telefónica Móviles España, S.A., así como los beneficiarios incluidos como tales en ese momento, podrán acceder a un seguro con similares prestaciones concertado por el Grupo Telefónica, corriendo a su exclusivo cargo las primas correspondientes.

Artículo 71. *Seguro de vida.*

La Empresa tiene concertada, a su cargo, con Antares una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajo.

En esta póliza se incluirán todos los empleados de la Empresa.

El capital asegurado será de tres veces la retribución fija anual reconocida a cada empleado, en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de enfermedad común y el doble de esta cantidad en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de accidente.

Artículo 72. *Plan de pensiones.*

La Empresa y la Representación de los Trabajadores han promovido conjuntamente, para los empleados de Telefónica Móviles España, S.A., la constitución, de un Plan de Pensiones de empleo y aportación definida que se rige por su propio Reglamento y supervisa la Comisión de Control.

Las aportaciones obligatorias de Trabajadores y Empresa durante la vigencia de este Convenio serán las siguientes:

	Retribución fija año 2004 — Porcentaje	Retribución fija año 2005 — Porcentaje	Retribución fija año 2006 — Porcentaje
Empresa	4,65	4,80	5,00
Trabajador	2	2	2
Total	6,64	6,80	7,00

Durante la vigencia de este Convenio la Empresa soportará los gastos de administración y gestión del Plan, así como los de su Comisión de Control, hasta un máximo anual de 9.500 euros.

Para el año 2004, la cantidad expresada se abonará a partir del mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 73. *Prestaciones sociales.*

1. Actividades sociales, culturales y deportivas.

Para la realización de actividades culturales y deportivas, ayudas de estudios y atenciones sociales excepcionales, etc. la Empresa tiene creado un fondo social, al que se dotará durante la vigencia de este Convenio con:

- 160.000 Euros, para el año 2004.
- 180.000 Euros, para el año 2005.
- 200.000 Euros, para el año 2006.

En este fondo se incluyen también los saldos de años anteriores correspondientes a dotaciones no consumidas en su totalidad.

2. Anticipos especiales.

Los empleados podrán solicitar un anticipo sin interés de 1 a 3 mensualidades de su salario fijo mensual, con un límite máximo de 6.000 euros. Se concederá un número máximo de anticipos mensuales. Para determinar este número, se tomará como referencia el uno por ciento de la plantilla del semestre anterior. La concesión de anticipos se efectuará por orden de petición, excepto para aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves e imprevistas, en cuyo caso tendrán preferencia sobre las demás. El anticipo concedido se descontará en 12 ó 24 meses, a elección del empleado. No se podrá solicitar otro hasta transcurridos dos años de la concesión del anterior.

Artículo 74. *Comisión de Fondos Sociales.*

La determinación de los criterios de reparto de los Fondos Sociales, así como el desarrollo y aplicación de las prestaciones sociales reconocidas en el artículo anterior corresponde a la Comisión de Fondos Sociales, constituida por cuatro miembros, dos designados por el Comité Intercentros y dos por la Dirección de la Empresa.

Salvo que la Comisión de Fondos Sociales alcance otro acuerdo, el fondo social previsto en el apartado 1 del artículo anterior será destinado para:

- Ayudas de estudios, actividades deportivas y ayudas excepcionales en un porcentaje del 46% del fondo social.
- Actividades del Club del Ocio y asistencia a conciertos Movistar, etc. en un porcentaje del 40% del fondo social.
- Subvenciones de viajes del plan de vacaciones del Grupo Telefónica, en un porcentaje del 14% del fondo social.

Artículo 75. *A.T.A.M.*

Culminado el proceso de adhesión a ATAM del colectivo de empleados de Telefónica Móviles España, S.A. las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de impulsar todas las actuaciones que permitan la consolidación y estabilidad de esta Asociación.

En las nuevas incorporaciones a la Empresa, la adhesión de los trabajadores a ATAM se producirá de manera automática, si bien tendrá carácter voluntario, pudiendo quien lo desee pedir la baja en la misma.

Telefónica Móviles España procederá a abonar mensualmente a ATAM las siguientes cuantías:

- Aportación del trabajador 0,2 por ciento de la retribución fija.
- Aportación de la Empresa 0,4 por ciento de la retribución fija.

CAPÍTULO XIV

Protección de la seguridad, la salud y el medio ambiente en la empresa

Artículo 76. *Prevención de riesgos laborales.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica.

El Servicio de Prevención desarrollará las funciones correspondientes a las disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada, previstas en la legislación vigente.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa.

A través de la política de prevención de riesgos laborales de Telefónica Móviles España, se promoverá la integración de la seguridad y salud laboral, en el conjunto de actividades y niveles jerárquicos de la Empresa.

Como actuación conducente a garantizar la protección debida para con sus trabajadores, Telefónica Móviles España promoverá la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica.

Telefónica Móviles España, continuará exigiendo a todas las empresas colaboradoras el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud laboral, estableciendo a tal efecto, los procedimientos oportunos de coordinación empresarial de actividades.

Se favorecerá la participación de los trabajadores en los términos descritos en el artículo siguiente, así como la coordinación de la Prevención de Riesgos Laborales con otras actividades relacionadas, como son la Calidad y el Medio Ambiente.

Artículo 77. *Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores tienen derecho a la consulta y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercerán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1. Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en el Art. 80. c) 4 de este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. **Comités de Seguridad y Salud.**—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

En las provincias en que Telefónica Móviles España cuente con 50 ó más trabajadores, se constituirán Comités de Seguridad y Salud con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

3. **Comité Intercentros de Seguridad y Salud.**—Estará integrado por seis miembros: tres Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, y tres representantes designados por la Empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos laborales, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la Empresa o a varias provincias.

Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités Provinciales.

Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

Impulsar la relación con los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud, así como con los Delegados de Prevención no pertenecientes a Comités.

Artículo 78. *Medio ambiente.*

Telefónica Móviles España considera fundamental el respeto por el medio ambiente en todas sus actividades, y el desarrollo de los servicios de telecomunicación que contribuyan a su protección y al desarrollo sostenible de la sociedad.

En este sentido se compromete a mantener políticas adecuadas de respeto por el medio ambiente, contando para ello con la participación de los Representantes de los Trabajadores, a través de los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 79. *Vigilancia de la salud.*

Telefónica Móviles España garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Todo el personal que se incorpore a Telefónica Móviles España, tendrá derecho a un reconocimiento médico inicial, en los términos previstos en la vigente normativa de prevención de riesgos laborales.

Todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico periódico. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XV

Representación colectiva y derechos sindicales

SECCIÓN 1. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 80. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

a) **Composición.**—El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a cada circunscripción; se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los Centros de Trabajo de la Empresa ubicados en una misma provincia, en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

b) **Competencias.**—Además de las que de forma concreta se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las que tenga asumidas el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

1. Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.

2. Emitir informe previo con carácter preceptivo en los supuestos de modificación sustancial en materia de organización del trabajo, con esta finalidad se comunicará con un plazo de antelación de una semana, como mínimo, la modificación propuesta por la Dirección de la Empresa.

3. Recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño.

4. La Empresa estará obligada a entregar copia básica de todos los contratos que deben realizarse por escrito, así como copia de las prórrogas que se efectúen y extinciones.

5. La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

c) **Dotación, medios y facilidades:**

1. Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, la Empresa pondrá a disposición de éstos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios. También serán dotados de una dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en su ámbito territorial de representación y dentro de sus competencias.

2. La Representación de los Trabajadores podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso a los Representantes de los Trabajadores a las dependencias de trabajo de su ámbito de representación, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente tabla:

Centros de hasta 100 trabajadores: 15 horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

Centros de 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

Centros de más de 750 trabajadores: 40 horas.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

En su ámbito de representación, los Representantes legales de los Trabajadores podrán adoptar, dentro de cada candidatura, un sistema de acumulación de horas.

5. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

Artículo 81. *Comité Intercentros.*

a) **Composición.**—El Comité Intercentros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de votos obtenidos por cada candidatura.

b) **Competencias.**—El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios Colectivos.

Tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes.

Durante los procesos de negociación colectiva podrán ser asistidos de cinco asesores como máximo, según niveles de representatividad de los distintos sindicatos con presencia en el Comité Intercentros.

El Comité Intercentros designará los tres miembros que formarán parte del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, así como los integrantes de las Comisiones previstas en el presente Convenio.

c) **Dotación, medios y facilidades.**

1. Para el desarrollo de la actividad propia del Comité Intercentros, la Empresa facilitará un local ubicado en la localidad con mayor número de empleados. Asimismo, se facilitará teléfono, un ordenador con impre-

sora y mobiliario adecuado y dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en el ámbito de sus competencias.

2. El Comité Intercentros podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso de todos los miembros del Comité Intercentros a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité Intercentros será de 40 horas mensuales, que no son acumulables a las que pudiesen corresponderles como miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros podrán adoptar un sistema de acumulación de horas, dentro de cada candidatura.

5. Los miembros del Comité Intercentros, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Abono de los gastos de desplazamiento, dietas y alojamiento según lo establecido en el presente Convenio, para los siguientes casos:

Negociación de Convenio Colectivo.

Asistencia a reuniones autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.

7. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

SECCIÓN 2. DERECHOS SINDICALES

Artículo 82. *Secciones sindicales.*

1. En la aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, con carácter general:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros dispondrán conjuntamente de los siguientes medios:

- Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de trabajadores de la Empresa.
- Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

Artículo 83. *Delegados sindicales.*

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- Más de 5.000 trabajadores: 4.

Artículo 84. *Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.*

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según se establece en el presente Convenio. En lo no regulado se aplicará la L.O.L.S.

Artículo 85. *Derecho de reunión.*

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

Artículo 86. *Cuota sindical.*

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Disposición adicional primera. *Tablas salariales de grupos profesionales.*

Las tablas salariales de los Grupos Profesionales recogidas en el Anexo 2 son aplicables a los trabajadores que a la firma del presente Convenio tuvieran reconocido el nivel senior de la categoría profesional establecida en el III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, así como a los trabajadores que se incorporen a la Empresa y para aquellos trabajadores que cambien de Grupo Profesional.

1. Año 2004.—Estas tablas salariales del Anexo 2 contemplan los salarios aplicables desde el día 1/1/2004, e incorporan el IPC previsto para este año. En el supuesto que la variación real del IPC del año 2004, fuese superior al 2%, se revisarán los salarios de los empleados, modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre del año 2005 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

2. Año 2005.—Las tablas salariales fijadas en el Anexo 2, se modificarán en un porcentaje igual al IPC previsto para 2005. En el caso que el IPC real del año 2005 fuera superior al IPC previsto, se revisarán los salarios de los empleados, modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre de 2006 se abonará la diferencia, si existiera, en una sola vez.

3. Año 2006.—Las tablas salariales del Anexo 2 correspondiente al año 2005, se modificarán en un porcentaje igual al IPC previsto para 2006. En el caso que el IPC real del año 2006 fuera superior al IPC previsto, se revisarán los salarios de los empleados, modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre de 2007 se abonará la diferencia, si existiera, en una sola vez.

Disposición adicional segunda. *Tablas salariales de categorías profesionales.*

Las tablas salariales de las Categorías Profesionales reconocidas en el III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España y que se recogen en el Anexo 3, son aplicables con carácter exclusivo y excluyente a los empleados que a la firma del presente IV Convenio Colectivo tengan reconocida su categoría profesional en los niveles de entrada o medio, y hasta alcanzar éstos el nivel salarial senior de la categoría profesional actualmente reconocida, momento en el cual les serán aplicables las tablas salariales establecidas en el Anexo 2.

1. Año 2004.—Los salarios que se indican en la tabla recogida en el Anexo 3 son aplicables desde el día 1/01/2004 y recogen el incremento del 2% de IPC previsto para este año. En el supuesto que la variación real del IPC del 2004 fuese superior al previsto, se revisarán las tablas salariales del Anexo 3, modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre del año 2005 se abonará la diferencia, si existiese, de una sola vez.

2. Año 2005.—Una vez efectuada, en su caso, la revisión salarial del año 2004, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes al año 2005, para ello se modificarán las tablas salariales del año 2004 que hubiesen resultado, con un porcentaje igual al IPC previsto para 2005.

En el caso de que el IPC real del año 2005 fuera superior al IPC previsto, se revisarán las tablas salariales modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre del año 2006 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

3. Año 2006.—Una vez efectuada, en su caso, la revisión salarial del año 2005, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes al año 2006, para ello se modificarán las tablas salariales del año 2005 que hubiesen resultado, con un porcentaje igual al IPC previsto para 2006.

En el caso de que el IPC real del año 2006 fuera superior al IPC previsto, se revisarán las tablas salariales modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre del año 2007 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

Disposición adicional tercera. *Formato de nómina.*

La presentación del formato de nómina durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se realizará en soporte informático.

Disposición transitoria primera. *Garantía categorías profesionales.*

Los empleados que a la firma del presente Convenio tengan reconocida una categoría profesional en los niveles de entrada o medio establecidos en el III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, con independencia de la adscripción al Grupo Profesional que le corresponda en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del presente IV Convenio, mantendrán las siguientes garantías con carácter transitorio:

1. Garantía de los ascensos económicos automáticos establecidos en el art. 18.2 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, sin perjuicio ello, de poder fijar la Empresa salarios intermedios entre los niveles de entrada - medio y los niveles medio - senior, de lo que se informará al Comité Intercentros.

2. Mantenimiento de la denominación de la Categoría Profesional reconocida hasta alcanzar el nivel senior por antigüedad o promoción.

3. Aplicabilidad de las tablas salariales establecidas en el Anexo 3 para este colectivo hasta alcanzar el nivel salarial senior de la categoría reconocida de conformidad con la Disposición Adicional Segunda.

Estas garantías cesarán en su conjunto al alcanzar el trabajador el nivel senior de la categoría profesional reconocida o por cambio de Grupo Profesional, incorporándose de forma automática, al modelo de gestión establecido en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Regimen transitorio de categorías profesionales con nivel salarial senior reconocido.*

Los empleados que a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo tuvieran reconocido el nivel salarial senior de las categorías profesionales que se detallan, tendrán el tratamiento que se describe a continuación:

Categoría Profesional III Convenio de TME	Nivel	Grupo Profesional IV Convenio de TME
Aux. Técnico Comercial	Senior.	I
Operador/Gestor	Senior.	II
Responsable Administrativo	Senior.	III
Supervisor	Senior.	III
Responsable de Red	Senior.	III
Técnico/Titulado Medio	Senior.	IV
Técnico Comercial	Senior.	IV
Técnico/Titulado Superior	Senior.	V

Tratamiento:

Al amparo del presente IV Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España S.A., los empleados que a la fecha de su firma tuvieran reconocido por el III Convenio Colectivo de Empresa, el nivel salarial senior de alguna de las categorías anteriormente recogidas, en los ascensos económicos automáticos se registrarán por:

A los empleados que tuvieran reconocido el nivel senior, conforme la formulación anterior, y llevaran tres o más años en este nivel en el momento de la firma del presente Convenio, su salario de adscripción al Grupo Profesional correspondiente se incrementará en un 2 %. Este incremento se abonará con efectividad 1 de enero de 2004 para los empleados que a dicha fecha tuvieran reconocido el nivel senior y para el resto en la fecha en la que alcancen dicho nivel.

Asimismo para este colectivo, exceptuando de forma expresa a los empleados que tuvieran reconocida la Categoría Profesional de Técnico Comercial, para el supuesto que no se prorrogara el presente Convenio conforme a lo establecido en el artículo 3, con fecha de efectividad 1 de enero de 2.007, su salario se incrementará en un 1 %; este incremento para el supuesto de acuerdo de prórroga en los términos del artículo 3 será del 2 %.

Para el resto de empleados en la situación anteriormente descrita, se garantiza que en el momento de alcanzar los tres años de permanencia en el nivel senior experimentarán un incremento salarial del 2% del salario que tuvieran reconocido en ese momento.

Los incrementos anteriormente establecidos tendrán en todo caso el tope económico máximo establecido por el Salario Nivel 5 del Grupo Profesional correspondiente, siendo condición indispensable para tener derecho a los mismos no cambiar de Grupo Profesional.

Disposición transitoria tercera. *Pacto en supuesto de prórroga del Convenio.*

Para el supuesto que durante la vigencia inicial del Convenio Colectivo, no se implantara la jornada intensiva de trabajo en verano conforme lo dispuesto en el artículo 28, y el Convenio Colectivo fuera prorrogado en los términos establecidos en el artículo 3, con efectividad 1 de Enero de 2007, los empleados disfrutarán de un día de asuntos propios que tendrá el carácter de consolidado.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio de funciones.*

Los empleados de Telefónica Móviles España a la firma del Convenio mantendrán la referencia las funciones que correspondan a las categorías del III Convenio Colectivo.

Esta garantía no aplica a los supuestos de nuevas contrataciones, a los cambios voluntarios de grupo profesional, ni a los supuestos de movilidad funcional recogidos en este convenio o en la legislación vigente.

Quinta. *Plus de productividad.*

Con independencia de los incentivos por cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño, se establece con efectividad para los años 2004, 2005 y 2006 un Plus de Productividad medido en EBITDA por empleado según los ratios contemplados en los presupuestos generales de la Compañía y que tendrá la siguiente estructura:

% Cobertura objetivo EBITDA	Plus Productividad Euros
Superior al 105 % ...	1.442,43
103,6 al 105 %	721,21
102 al 103,5 %	576,97
100 al 101,9 %	360,61
< 100 %	0

(*) EBITDA: Resultado antes de impuestos, amortizaciones y gastos financieros.

A fin de constatar la evolución de éste ratio, mensualmente la Dirección de la Compañía informará al Comité Intercentros del resultado del mismo, así como su comparación con el Presupuesto.

Este plus se devengará al cierre de los ejercicios 2004, 2005 y 2006, una vez conocido el resultado del Plus de Productividad, y según el grado de cobertura realmente alcanzado y en función del periodo de prestación efectiva de servicios; a estos efectos, las situaciones de baja por maternidad, enfermedad o accidente laboral e incapacidad transitoria de más de treinta tendrán la consideración de prestación efectiva de servicios. La incapacidad transitoria de menos de 30 días será considerada de prestación efectiva de servicios siempre que ésta se hubiera producido en un máximo de cuatro periodos de baja en cómputo anual.

El Plus se abonará dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refiere y para tener derecho al mismo será condición inexcusable estar en situación de alta en la Empresa en la fecha de su pago.

En el supuesto de que durante alguno de los dos ejercicios de vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran circunstancias excepcionales y ajenas a la propia gestión de la Compañía que aún comportando desviaciones negativas en el EBITDA real sobre los presupuestos, implicasen variaciones positivas en el volumen del parque de clientes o en el índice de satisfacción de los mismos, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia analizará la situación tratando de alcanzar un acuerdo con objeto de buscar una fórmula compensatoria.

Disposición transitoria sexta. *Gratificación por productividad.*

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior y atendiendo a la evolución de los índices de productividad alcanzados en los anteriores ejercicios, en el plazo del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, se abonará a todos los empleados una gratificación por productividad de 500 euros, que serán abonados mediante un pago único. Asimismo se abonará la cantidad de 100 euros a cuenta del Plus de Productividad del año 2004 que se consolidarán en el salario base de conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria 7.ª.

Disposición transitoria séptima. *Pago y consolidación del plus de productividad.*

Ejercicio 2004. Al cerrar el ejercicio, se abonará en su caso, la diferencia entre el Plus que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Ebitda en el tramo del 100% del pago que corresponda, se consolidarán 50 euros en el salario base anual del 2005. Esta cantidad consolidada se incrementará en 50 euros si el objetivo de Ebitda supera el 103 %.

Ejercicio 2005. Se abonará la cantidad de 100 euros en el salario base anual del año 2005, como pago a cuenta del plus de productividad, teniendo esta cantidad el carácter de consolidable.

Al cerrar el ejercicio, se abonará en su caso, la diferencia entre el Plus que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Ebitda en el tramo del 100% del pago que corresponda, se consolidarán 50 euros en el salario base anual del 2006. Esta cantidad consolidada se incrementará en 50 euros si el objetivo de Ebitda supera el 103 %.

Ejercicio 2006. Se abonará la cantidad de 100 euros en el salario base anual del año 2006, como pago a cuenta del plus de productividad, teniendo esta cantidad el carácter de consolidable.

Al cerrar el ejercicio, se abonará en su caso, la diferencia entre el Plus que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Ebitda en el tramo del 100 % del pago que corresponda, se consolidarán 50 euros en el salario base anual del 2007. Esta cantidad consolidada se incrementará en 50 euros si el objetivo de Ebitda supera el 103 %.

Con independencia de lo expresado para los ejercicios 2004, 2005 y 2006, en el supuesto de prórroga del Convenio Colectivo, se evaluarán las cantidades que realmente hubieran resultado por cumplimiento de objetivo Ebitda para, en su caso, realizar los ajustes que procedan.

ANEXO 1

Competencias y funciones de los grupos profesionales

Definición

El Grupo Profesional se define como aquella agrupación amplia de distintos puestos de trabajo, con características comunes en cuanto al nivel de conocimientos requeridos, solución de problemas y responsabilidad, y que enmarcan ampliamente el contenido general de la aportación de dichos puestos en la organización.

Las definiciones que a continuación se consignan, pretenden recoger los rasgos fundamentales de los Grupos Profesionales, como contenido genérico indistintamente atribuible a cualquiera de los puestos de la organización que los integran.

En todo caso, y aún cuando no se haga constar explícitamente, deberán ser puntualmente observados los reglamentos, métodos e instrucciones específicas de determinadas funciones, cuyo cumplimiento esté impuesto por la propia naturaleza del servicio que presta esta Empresa, así como las normativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Grupos Profesionales en TME

Grupo Profesional I.—Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan puestos a los que se les encomiendan trabajos que exigen eficacia en los procedimientos y sujeción a instrucciones de trabajo precisas y constantes.

Desarrollan su actividad en un plano operativo pudiendo proporcionar soporte a otros puestos, debiendo ser capaces de ejecutar actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas.

Los empleados adscritos a este Grupo Profesional requieren habilidades especializadas no puramente teóricas adquiridas a través de la experiencia o del entrenamiento formal en una actividad determinada.

Se trata de puestos generalmente sujetos a una continua o estrecha supervisión sobre el trabajo que realizan y se les establecen las instrucciones y procedimientos de trabajo que deben seguir.

Grupo Profesional II.—Integran este Grupo Profesional aquellos puestos cuya principal función se desarrolla en la atención y resolución de llamadas de clientes/distribuidores, con el fin de resolver las reclamaciones e incidencias de los mismos, prestar asesoramiento e información sobre pro-

ductos y servicios de TME y realizar actividades de televenta, prestando un soporte posventa al desarrollo de la función comercial.

La actividad se desarrolla en un plano operativo pudiendo proporcionar soporte a otros puestos, debiendo ser capaces de ejecutar actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas.

Los empleados adscritos a este Grupo Profesional requieren habilidades especializadas no puramente teóricas adquiridas a través de la experiencia o del entrenamiento formal en una actividad determinada.

Se trata de puestos generalmente sujetos a una continua o estrecha supervisión sobre el trabajo que realizan y se les establecen las instrucciones y procedimientos de trabajo que deben seguir.

Grupo Profesional III.—Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan puestos a los que se les encomienda la realización de trabajos en procesos operativos complejos, así como trabajos de supervisión cercana en actividades operativas.

Requieren conocimientos y habilidades especializadas no puramente teóricas adquiridas a través de experiencia en el trabajo y en parte por cualificaciones profesionales.

Exigen un dominio de los instrumentos y técnicas para la realización de tareas complejas pero homogéneas en un marco de instrucciones generales. Pueden ser autónomos en la ejecución de las actividades dentro del límite de los procedimientos e instrucciones de trabajo.

Son puestos que tienen que buscar la cooperación de otros, convencerles o ejercer influencia sobre ellos para lograr sus propios objetivos.

Grupo Profesional IV.—Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan puestos a los que se les encomienda la ejecución de actividades de carácter técnico o comercial complejas dentro de la Unidad organizativa donde estén encuadrados.

Requieren poseer conocimientos especializados sobre los principios y formas de hacer su trabajo o en el desarrollo de habilidades comerciales especializadas tanto teóricas como prácticas.

Estos conocimientos y habilidades habrán de ser adquiridos a través de experiencia en trabajos similares y/o capacitación especializada. Para aquellos casos en que sea necesario para el desempeño del puesto una titulación universitaria de grado medio, se ejercerá, previa habilitación profesional, sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales, las actividades o funciones para las cuales les habilita la referida titulación; en este supuesto con carácter previo será tratada esta cuestión en la Comisión de Grupos Profesionales.

Exige la comprensión de los fundamentos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Son puestos que deben programar y organizar su trabajo con autonomía, siguiendo instrucciones de sus superiores. Con frecuencia tienen que buscar la cooperación de otros, convencerles o ejercer influencia sobre ellos para lograr sus propios objetivos.

Grupo profesional V.—Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan puestos a los que se les encomienda la realización de actividades de carácter técnico más complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Requieren poseer conocimientos y habilidades especializados no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o cualificaciones profesionales específicas para aquellos casos en que sea necesario para el desempeño del puesto una titulación universitaria de ciclo superior, ejerciendo las actividades o funciones para las cuales les habilita la referida titulación, previa habilitación profesional, sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales.

Son puestos que deben programar y organizar su trabajo con gran autonomía personal, siguiendo directrices de sus superiores o supervisar de forma cercana el trabajo y los resultados de un equipo de colaboradores.

Realizan su actividad en diversos contextos a menudo cambiantes y, aunque los procedimientos y sistemas establecidos ejercen influencia sobre la solución de problemas, no proporcionan todas las respuestas necesarias por lo que la solución requiere de una extrapolación basada en el conjunto de cosas aprendidas.

Pueden desarrollar las tareas o actividades de mayor complejidad técnica, tales como: Diseño, planificación, implantación, seguimiento de planificación, programación, coordinación, control y apoyo a los responsables de las Unidades o Direcciones.

Igualmente, pueden realizar actividades de diseño, ejecución y seguimiento de proyectos y obras, programación, ingeniería y mantenimiento de programas, paquetes y aplicaciones, sistemas, redes y equipos informáticos.

En general para todos los Grupos, realizar los trabajos complementarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión en los que participan y que les han sido encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluyendo paquetes informáticos o aplicaciones que faciliten su labor a nivel de usuarios.

ANEXO 2

Tablas salariales año 2004

Grupos Profesionales

	Retribución	
	* Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
<i>Grupo 1</i>		
Salario Nivel 5	22.089,81	1.577,84
Salario Mínimo Nivel 4	21.446,42	1.531,89
Salario Mínimo Nivel 3	19.321,10	1.380,08
Salario Mínimo Nivel 2	17.406,40	1.243,31
Salario Mínimo Nivel 1	15.681,44	1.120,10
<i>Grupo 2</i>		
Salario Nivel 5	24.468,17	1.747,73
Salario Mínimo Nivel 4	23.755,50	1.696,82
Salario Mínimo Nivel 3	21.210,27	1.515,02
Salario Mínimo Nivel 2	18.937,74	1.352,70
Salario Mínimo Nivel 1	16.908,70	1.207,76
<i>Grupo 3</i>		
Salario Nivel 5	28.155,03	2.011,07
Salario Mínimo Nivel 4	27.334,98	1.952,50
Salario Mínimo Nivel 3	23.978,05	1.712,72
Salario Mínimo Nivel 2	21.033,38	1.502,38
Salario Mínimo Nivel 1	18.450,33	1.317,88
<i>Grupo 4</i>		
Salario Nivel 5	31.424,26	2.244,59
Salario Mínimo Nivel 4	29.667,42	2.119,10
Salario Mínimo Nivel 3	26.024,05	1.858,86
Salario Mínimo Nivel 2	22.828,11	1.630,58
Salario Mínimo Nivel 1	20.024,66	1.430,33
<i>Grupo 5</i>		
Salario Nivel 5	41.084,00	2.934,57
Salario Mínimo Nivel 4	39.887,38	2.849,10
Salario Mínimo Nivel 3	34.684,68	2.477,48
Salario Mínimo Nivel 2	30.160,59	2.154,33
Salario Mínimo Nivel 1	26.226,60	1.873,33

* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

ANEXO 3

Tablas salariales año 2004

Categorías Profesionales

	Retribución	
	* Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
<i>Grupo 1</i>		
Subgrupo 1. Titulados superiores		
Senior	39.493,02	2.820,93
Medio	32.971,26	2.355,09
Entrada	27.388,34	1.956,31

	Retribución	
	* Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
Subgrupo 2. Técnicos superiores		
Senior	39.493,02	2.820,93
Medio	32.971,26	2.355,09
Entrada	27.388,34	1.956,31
<i>Grupo 2</i>		
Subgrupo 1. Titulados medios		
Senior	29.372,28	2.098,02
Medio	25.588,08	1.827,72
Entrada	21.979,16	1.569,94
Subgrupo 2. Técnicos		
Senior	29.372,28	2.098,02
Medio	25.588,08	1.827,72
Entrada	21.979,16	1.569,94
Subgrupo 3. Delineantes		
Senior	26.035,38	1.859,67
Medio	22.883,70	1.634,55
Entrada	21.083,86	1.505,99
<i>Grupo 3. Operación</i>		
Subgrupo 1. Supervisor		
Senior	27.062,42	1.933,03
Medio	23.788,24	1.699,16
Entrada	21.979,16	1.569,94
Subgrupo 2. Operador		
Senior	21.231,14	1.516,51
Medio	19.492,06	1.392,29
Entrada	17.752,84	1.268,06
<i>Grupo 4. Red</i>		
Subgrupo 1. Responsable de Red		
Senior	27.062,42	1.933,03
Medio	23.788,24	1.699,16
Entrada	21.979,16	1.569,94
Subgrupo 2. Oficial Técnico de Red		
Senior	24.177,30	1.726,95
Medio	22.022,28	1.573,02
Entrada	19.360,88	1.382,92
<i>Grupo 5. Comerciales</i>		
Subgrupo 1. Técnico Comercial		
Senior	30.800,98	2.200,07
Medio	28.187,88	2.013,42
Entrada	25.583,18	1.827,37
Subgrupo 2. Auxiliar Técnico Comercial		
Senior	21.231,14	1.516,51
Medio	19.492,06	1.392,29
Entrada	17.752,84	1.268,06
<i>Grupo 6. Informáticos</i>		
Subgrupo 1. Analistas-Programadores		
Senior	31.892,98	2.278,07
Medio	27.388,34	1.956,31
Entrada	24.530,10	1.752,15
Subgrupo 2. Oficial Técnico Informático		
Senior	20.583,78	1.470,27
Medio	18.379,20	1.312,80
Entrada	16.579,22	1.184,23
<i>Grupo 7. Administrativos</i>		
Subgrupo 1. Responsable Administrativo		
Senior	27.062,42	1.933,03
Medio	23.788,24	1.699,16
Entrada	21.979,16	1.569,94

	Retribución	
	* Anual Pesetas	Mensual Pesetas
Subgrupo 2. Oficial Administrativo		
Senior	20.583,78	1.470,27
Medio	18.379,20	1.312,80
Entrada	16.579,22	1.184,23
Grupo 8. Oficios Varios		
Subgrupo 1. Oficial de Oficio		
Senior	20.179,04	1.441,36
Medio	18.831,26	1.345,09
Entrada	16.752,96	1.196,64

* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa firman el presente texto del IV Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, S.A. en prueba de conformidad y para la debida constancia.

16904 ORDEN TAS/3117/2004, de 6 de septiembre, por la que registra la Fundación «07» San Roque Municipio Solidario, como fundación de cooperación para el desarrollo y de integración social y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación «07» San Roque Municipio Solidario.

Vista la escritura de constitución de la Fundación «07» San Roque Municipio Solidario, instituida en San Roque (Cádiz).

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de San Roque (Cádiz), Don Rodrigo Fernández-Madrid Molina, el 14 de mayo de 2003, con el número 1.130 de su protocolo, complementada por otra otorgada ante el mismo Notario de San Roque, el 7 de octubre de 2003, con el número 2.416 de orden de su protocolo, por don Bartolomé Moya Marín, don Alberto Fernández-Martos Machado, don Luis Ángel Ortega León, don Francisco Javier Mena de Mira y don Juan Gómez Macías. Asimismo, mediante escritura otorgada ante el citado Notario de San Roque, el 25 de junio de 2004, con el número 1.662 de su orden de protocolo, el Patronato eleva a público el acuerdo de modificar los Estatutos de la Fundación, cuyo nuevo texto consta en la certificación incorporada a la escritura.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, aportados por los fundadores don Bartolomé Moya Marín, don Alberto Fernández-Martos Machado, don Luis Ángel Ortega León, y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Alberto Fernández-Martos Machado.

Vicepresidente 1.º: Don Bartolomé Moya Marín.

Vicepresidente 2.º: Don José Emilio Galiardo Cano.

Secretario: Don José María Cano Molina.

Vocales: Don Luis Ángel Ortega León, don Francisco Javier Mena de Mira, don Juan Antonio Gómez Macías, don Miguel Alberto Díaz Gil, don Ángel Gavino Criado, don Juan Bernal Rodríguez y don Francisco González Deleito Domínguez.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 2 de los Estatutos, radica en la calle Constitución, número 22, de San Roque (Cádiz).

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 3 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tendrá por objeto la ayuda al tercer mundo y a los países en vías de desarrollo, así como la satisfacción de las necesidades de integración social y laboral de los inmigrantes en particular y de los ciudadanos en general, y especialmente de aquellos en situación de marginación y desempleo. El objetivo básico es la lucha contra el subdesarrollo y por la integración social y cultural de los ciudadanos de los países del tercer mundo y de nuestro municipio, promoviendo un desarrollo sostenible, respetuoso con el medio ambiente.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio.

Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Disposición adicional sexta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, en relación con la Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada, entre otras, por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo) y por la Orden de 3 de febrero de 2003 (B.O.E. de 5 de febrero).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, así como informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones, sobre la idoneidad de los fines y sobre la suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.