

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5812 *Resolución de 17 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U. (Código de convenio n.º 90100382012011), que fue suscrito, con fecha 30 de noviembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD, S.A.U.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U. (en adelante TIS o la Empresa), constituidos o que puedan constituirse, a nivel nacional en el futuro durante el tiempo de su vigencia,

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo los siguientes empleados:

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

Los que desempeñen cargos de Director, Gerente y Responsables

Los que desempeñen cargos de Experto, si bien podrán incorporarse al mismo mediante declaración escrita individual, en cuyo caso le será de aplicación el Convenio Colectivo en toda su extensión.

Los profesionales titulados que la Empresa haya contratado o pueda en lo sucesivo contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual, libremente convenidos, según lo regulado en el RD1438/85, de 1 de agosto.

Los trabajadores excluidos del ámbito personal de este Convenio que cesen en el cargo o función que determina su exclusión, y no pasen a ocupar otro cargo similar, pasarán automáticamente a estar incluidos en el ámbito del mismo.

La Empresa facilitará la relación nominal de los trabajadores excluidos de Convenio.

A los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo de los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este Convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Artículo 3. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de diciembre de 2010, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine, y finalizará el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4. *Denuncia.*

Ambas partes acuerdan que, llegado el día 1 de enero de 2012 el Convenio Colectivo perderá su vigencia, sin necesidad de denuncia expresa, manteniendo en vigor el contenido normativo del convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado una norma única e indivisible, se considerará el presente Convenio Colectivo 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 de ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6. *Comisión de seguimiento del convenio.*

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión paritaria compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos designados por el Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá trimestralmente o cuando a propuesta de cualquiera de las partes así se acuerde, concretándose respuesta en un máximo de 48 horas.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de ésta Comisión, así como el tratamiento de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de este Convenio, se solventarán conforme a los procedimientos regulados en el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid publicado en el boletín oficial de dicha comunidad n.º 167 de 16 de julio de 1998.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Facultad de organización del trabajo.*

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 de conformidad con 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 trabajador tiene el derecho y el deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

No obstante, la Dirección de la Empresa informará y oír al Comité de Empresa de aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Grupo Profesional 1.—Titulados y Técnicos Superiores.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan, con criterios de generalidad, las siguientes actividades:

Realización de trabajos de consultoría.

Trabajos de apoyo técnico y/o comercial, planificación, programación e ingeniería.

Trabajos de planificación técnico y/o comercial, planificación, programación e ingeniería.

Puesta en marcha de equipos y sistemas.

Redacción de protocolos de pruebas y manuales técnicos.

Elaboración de informes técnicos sobre equipos y/o sistemas, así como impartición de cursos.

Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores, independientemente de que se correspondan con las asignadas a otros grupos profesionales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo.

Contenido de la prestación: Actividades que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

En estos puestos es necesaria la capacidad de integrar y coordinar actividades, recursos humanos y materiales.

Grupo Profesional 2.—Técnicos y Responsables Intermedios.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

Trabajos relacionados con actividades comerciales, técnicas y administrativas.

Tareas de desarrollo de productos, de ejecución y/o gestiones de proyectos y tareas relacionadas con estas actividades.

Trabajos de apoyo a las funciones del Grupo 1.

Asesoramiento, soporte técnico y valoración a clientes con actividades técnicas y administrativas.

Elaboración de propuestas económicas de suministro, reparación o instalación de sistemas y notificación al cliente.

Tareas de organización y control de equipos de trabajo y/o aplicaciones, orientando e incluyendo sobre los distintos aspectos técnicos.

Trabajos Técnicos de carácter administrativo.

Tareas de verificación y control del funcionamiento del Almacén.

Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores, independientemente de que se correspondan con las asignadas a otros grupos profesionales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP, FP II o estudios universitarios de grado medio, completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Contenido de la prestación: Actividades que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica y exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo Profesional 3.–Especialistas.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

Actividades de instalación, puesta en marcha, asistencia técnica y administrativas.

Tareas de control de la gestión comercial, técnica, de compras y administrativa.

Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores, independientemente de que se correspondan con las asignadas a otros grupos profesionales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o, FP-II completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Contenido de la prestación: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ejercer labores de supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Grupo Profesional 4.–Administrativos, Auxiliares y Operarios.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

Trabajos de secretaría y asistencia a la dirección.

Trabajos de mecanografía, atención telefónica, archivo, o similares de administración.

Trabajos de registro, control y reparto de la correspondencia y gestión de mensajería.

Tareas de recepción y envío de materiales.(control de embalajes, etiquetados, equipos, documentación, comunicaciones, etc.)

Toma e introducción de datos, en aplicaciones informáticas de gestión y diseño gráfico.

Tratamiento y custodia de documentación y archivos.

Realización de tareas administrativas.

Gestión de la centralita telefónica.

Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, FP I, FP II o BUP, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas, de secretaria, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información.

Tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter general.

A continuación se definen, con criterios de generalidad las actividades atribuibles al Grupo Profesional 0, expresamente excluido de este Convenio Colectivo.

Grupo Profesional 0.—Directores, Gerentes, Responsables y Expertos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión adecuadas al contenido de la prestación, completada con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Contenido de la prestación: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme a la política industrial, financiera y comercial de la empresa.

Toma decisiones o participa en su elaboración, desempeñando altos puestos de dirección, asesoramiento o ejecución de actividades complejas, en las diferentes áreas de la estructura de la empresa.

A la firma de este convenio se creará una comisión paritaria Empresa-Comité para estudiar, la clasificación profesional. Se establece como fecha máxima el final del presente Convenio para realizar este estudio de los grupos profesionales. Las conclusiones obtenidas por ésta Comisión, serán propuestas a la Comisión Negociadora para su análisis y aprobación correspondientes.

Artículo 9. *Niveles de desarrollo profesional.*

La determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional se realizará mediante la ponderación de una serie de factores o criterios de conocimientos / experiencia, autonomía, mando, responsabilidad, iniciativa y complejidad.

Dentro de cada grupo se crean tres niveles para el desarrollo profesional que se corresponden con una escala salarial específica:

Nivel Básico.

Nivel de Desarrollo.

Nivel de Consolidación.

Además se contempla para cada Grupo Profesional un nivel de Ingreso que se reserva para aquellas nuevas incorporaciones en la Empresa, cuantificándose ésta en un 10% inferior al nivel básico.

No obstante, la permanencia ininterrumpida en el Nivel denominado de Ingreso durante 3 años, determinará su pase al Nivel Básico.

Para pasar del Nivel Básico al Nivel de Desarrollo, el trabajador habrá de obtener durante un periodo de cinco años, al menos tres calificaciones consecutivas iguales o superiores a la media de su Grupo de referencia, cuantificándose en un incremento sobre el Salario Base del Nivel Básico de un 3%.

Para pasar del Nivel de Desarrollo al Nivel de Consolidación, el trabajador deberá haber obtenido en un periodo de ocho años, cinco calificaciones consecutivas iguales o superiores a la media de su Grupo de referencia, cuantificándose en un incremento sobre el Salario Base del Nivel de Desarrollo de un 5%.

En los casos de promoción de un trabajador a otro Grupo Profesional, se encuadrará dentro del Nivel Básico del nuevo grupo, garantizándose como mínimo el salario que tuviera en su Grupo de procedencia.

En el Anexo 2 se establece cuadro resumen de lo anteriormente expuesto.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Al objeto de clarificar y desarrollar lo enunciado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se acuerda fijar, en función de la nueva Clasificación Profesional, la duración de los diferentes períodos de prueba, para el personal de nuevo ingreso:

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

Grupos Profesionales 3 y 4: dos meses.

a.1 Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten en el Anexo 1. Estos salarios serán actualizados conforme a los acuerdos que se adopten en la Negociación Colectiva.

Complemento Personal (CP): Podrá existir un complemento, que será la diferencia entre el Salario Real que perciba el empleado al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 11. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará compuesta por una parte fija y una parte variable.

b) Parte Fija: la parte fija podrá tener los siguientes conceptos:

b.1 Salario Base: Es la parte fija será la correspondiente a cada Grupo Profesional (las diferentes cuantías se detallan (entendiendo como tal el correspondiente a los actuales conceptos fijos de Sueldo Base y Complemento Personal) y el Salario Base establecido para su Grupo Profesional. Esta cantidad, una vez cuantificada, podrá ser compensable y absorbible (parcial o totalmente) por posibles incrementos salariales derivados de la promoción del empleado a otro Grupo Profesional, por nombramiento para ejercer funciones de Cargo o Experto. Los cambios de nivel dentro del mismo Grupo Profesional, no ocasionarán compensación ni absorción del Complemento Personal si lo hubiere. Este complemento no será base para el cálculo de la retribución variable.

b.2 Complemento Personal por Dedicación (CPD): Se corresponderá con el diferencial hasta el valor de la denominada Retribución Fija (suma de Salario Base y Complemento Personal, si éste lo hubiere).

En caso de cambio de Grupo Laboral, podrá ser absorbible al igual que ocurre con el Complemento Personal.

Sufrirá ó no incrementos salariales en función de lo negociado en Convenio, existiendo la posibilidad de que dichos incrementos no se apliquen a este complemento.

El año de Contratación de un nuevo trabajador, será absorbible para compensar el incremento posible que se establezca en el Salario Base.

En General, el CPD podrá absorber hasta el 100% de los incrementos salariales que se produzcan en el Salario Base durante dos años. En el resto de años, los incrementos salariales del Salario Base podrán absorberse hasta un 50% contra el CPD (evidentemente, estas absorciones podrán realizarse hasta que el CPD tenga cuantía suficientes para ello).

Al igual que el Complemento Personal, el CPD no será base de cálculo para obtener la Retribución Variable (sólo lo será el Salario Base).

El CPD formará parte de la Retribución Fija a los mismos efectos que el Salario Base y el Complemento Personal (es decir, cálculo de ILT, aportación Plan de Pensiones, Base Cotización Seguridad Social, aportación ATAM y cualquier otro supuesto no mencionado expresamente).

Las retribuciones por los conceptos de Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal por Dedicación se abonarán en 14 pagas, que se corresponden con una paga mensual y dos pagas extraordinarias a abonar en junio y diciembre, respectivamente. La suma de estos conceptos fijos, se usará como base de cálculo para el devengo de las horas extraordinarias.

c) Parte Variable: se establece una retribución variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, siempre que el empleado alcance el grado de

cumplimiento mínimo establecido. La cuantía será un porcentaje del Salario Base, de acuerdo con la escala que se detalla en el Anexo 1, tomando como referencia los tipos máximo para todas las personas de cada grupo, con independencia de su nivel dentro del grupo.

Los objetivos se darán a conocer por la Dirección de la Empresa de forma clara y precisa, a los trabajadores y a sus representantes legales no más tarde del 31 de mayo de cada año. De forma análoga se establecerá un método de evaluación del grado de consecución. En caso de realización de valoración por parte de la Empresa a lo largo del año será comunicado a la representación de los trabajadores.

Los incentivos, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente una vez analizado el grado de cumplimiento de objetivos y efectuada la correspondiente cuantificación de los mismos.

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

c.1 Parte variable del Complemento por Disponibilidad La parte variable del CPD será un % adicional al máximo establecido en Convenio para el Grupo correspondiente, aplicable únicamente al Salario Base.

El % adicional podrá aumentarse en la misma o mayor medida que se incrementa el % máximo de Convenio, o bien podrá ir absorbiéndose hasta adecuarlo al % máximo de Convenio.

Artículo 12. *Revisión salarial.*

1. Año 2008: La Empresa, procede a adelantar un 4% sobre el Salario Base y Complemento Personal, acreditados a 31 de diciembre de 2007. En caso de que el IPC Real sea inferior, se mantendrá el 4% adelantado, sin realizar ajuste a la baja ni compensación. En caso que el IPC real fuera superior, se procederá a realizar los ajustes correspondientes, siguiendo el siguiente criterio:

Grupo 1 y Grupo 2: IPC Real.

Grupo 3 y Grupo 4: IPC Real + 0,5%.

2. Años 2009, 2010 Y 2011: Al Salario Base, Complemento Personal y Complemento por Disponibilidad (con las posibles excepciones marcadas en el punto a.3 del artículo 11), acreditados a 31 de diciembre del año anterior, se les aplicará el siguiente incremento:

Grupo 1 y Grupo 2: IPC Real.

Grupo 3 y Grupo 4: IPC Real + 0,5%.

Los importes de Salario Base por Grupo y Nivel, revisados al IPC Real, se detallan en el Anexo 1.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 13. *Duración de la jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.691 horas.

Cada año se elaborará el calendario laboral, en el que se realizarán los ajustes necesarios para garantizar el desarrollo de la jornada anual pactada.

Artículo 14. *Distribución de la jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma, como regla general:

Horario de invierno (desde el día 1 de enero hasta el 30 de junio, ambos inclusive, y desde el 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive): jornada de 38 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, en el intervalo horario de 9:00 a 18:00 horas, con un período para la comida entre 1 y 1:30 horas (entre las 13:30 y las 15:30), desplazándose el horario de salida en función del tiempo invertido en la comida, no siendo posible, en ningún caso, la salida antes de las 18:00 horas

Viernes: jornada continuada de 6 horas de duración en horario de 8:00-8:30 hasta las 14:00-14:30 horas.

Horario de verano (desde el día 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive): jornada de 35 horas, en cómputo semanal, con distribución regular de la misma.

Lunes a viernes: jornada continua de 7 horas diarias, en el intervalo de 8:00 a 15:00 horas.

La distribución de la jornada descrita en este Artículo, será aplicable desde el primer día del mes siguiente a la firma del Convenio.

Para cubrir necesidades puntuales que la Empresa pueda tener en el período de tarde para atender compromisos derivados de contratos con clientes o actuaciones sujetos a plazo u otro tipo de necesidades urgentes o imprevistos, se podrá requerir con carácter excepcional, a instancia de las Gerencias afectadas, la presencia del personal necesario y como límite hasta el 25 por 100 de las mismas. La presencia y el tiempo dedicado se compensará al valor de la hora de trabajo incrementado en la forma siguiente: primera y segunda hora 75% y a partir de la tercera 100%.

Artículo 15. *Horario área de mantenimiento.*

Dadas las necesidades de servicio a clientes de Grupo y Externos en materia de mantenimientos preventivos y correctivos, el personal técnico del área de mantenimiento tendrá un horario que cuenta con dos franjas:

Mañana: horario variable de entrada en función de los servicios entre las 07:30 y 8:00. Hora de salida entre las 14:30-15:00, según la entrada. Este horario supone 35 horas/semana de Enero a Diciembre. La empresa facilitará los medios materiales para poder realizar la entrada a las 07:30. Se contará con un descanso de 20 minutos.

Tarde: horario variable de entrada en función de los servicios entre las 14:00 y 14:30 hasta las 21:00-21:30 lo que supone 35 horas/semana de Enero a Diciembre... Se contará con un descanso de 20 minutos. Este turno contará con un complemento mensual de 300,00 € brutos.

En ambos casos el pasar de jornada partida a jornada continuada, supondrá la pérdida de la percepción del cheque comida. Una vez asignado el horario de mañana o tarde, éste será fijo y no intercambiable ni rotativo.

Sólo en casos excepcionales y por necesidad extrema, siempre previa comunicación y acuerdo, un técnico podrá cambiar de manera puntual de mañana a tarde y viceversa. En el caso de cambiar de mañana a tarde, recibirá una compensación económica de 13,00 € brutos/día. El horario original se restaurará con la mayor brevedad posible.

La empresa estima que el 80% del personal técnico de mantenimiento cubrirá el horario de mañana y el 20% restante, el de tarde.

En caso de no cubrirse las necesidades en alguno de los dos horarios, se propondrá al personal técnico de otras áreas su adhesión a este horario, y en caso de aceptación, supondrá el intercambio de técnicos entre el área de mantenimiento y otras áreas.

El objetivo de implantación de este horario es mayo 2009, aunque se hará de manera escalonada, en los diferentes servicios existentes y según las necesidades contractuales de la Empresa.

Artículo 16. *Trabajo a turnos.*

Previa negociación con el Comité de Empresa y cuando exista un acuerdo expreso a tal fin, podrá establecerse un sistema de trabajo a turnos en Unidades o Servicios concretos y cuando sea preciso bien para el mejor desarrollo de las actividades o bien por exigirlo compromisos contraídos con el cliente.

Artículo 17. *Guardias y/o disponibilidades.*

El servicio de guardia establecido para la atención de los Contratos de Mantenimiento o actuaciones puntuales requeridas por la empresa, fuera de la jornada laboral, tendrá carácter obligatorio de forma que los empleados que realicen esas funciones deben encontrarse disponibles en situación de localización inmediata para incorporarse al servicio en caso de necesidad.

Este precepto será de aplicación para todos aquellos empleados adscritos a servicios de guardias o contratos de mantenimientos concretos.

La Empresa fijará las necesidades para la atención de los contratos de mantenimiento y actuaciones puntuales, una vez determinado el número de empleados necesarios, solicitará voluntarios para cubrir las guardias. Si hubiere voluntarios, se establecerán los cuadrantes de guardias, de forma que por periodos anuales, quede cubierto el servicio.

Si no hubiere voluntarios, la empresa designará con carácter obligatorio a los empleados que cubrirán el servicio de forma rotativa, siendo el primero en realizarlo, el que menor antigüedad ostente en ese momento en la Empresa y así sucesivamente.

En todos los casos, los cuadrantes de turnos serán conocidos por los afectados con al menos una semana de antelación. Los trabajadores designados para prestar las guardias podrán realizar los cambios que hayan acordado, siempre que el servicio quede cubierto en el mismo número que haya designado la empresa y sea notificado a la Dirección a los tres días de la recepción del cuadrante aportado por la Empresa.

Cuando un trabajador, que voluntariamente realizaba las guardias, cause baja por Incapacidad Temporal o permiso retribuido, se recabará nuevamente voluntarios para dar la correspondiente cobertura, si no hubiere, se realizarán las guardias de forma rotativa por el resto de empleados adscritos.

La Empresa presupone la formación necesaria en aquellos trabajadores que opten por la realización del Servicio de Guardia. En caso contrario, los afectados demandarán a su inmediato superior, la formación que precisen de forma automática.

Las compensaciones económicas previstas para estas situaciones comprenden dos conceptos:

a) Prima diaria: Varía en función del día y el horario en que el trabajador tenga que estar disponible, diferenciando entre día Laborable y día Festivo. Las semanas de Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa se aplicará una prima especial. Las primas mencionadas, se incrementarán en 6,53 €, si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada del día siguiente.

b) Compensación por hora de intervención: Se abona cuando el trabajador disponible deba prestar un trabajo efectivo. Se considerarán horas de intervención en día festivo, a las incluidas dentro de los días catalogados como tales, y las que se realizan a partir de las 14.00 h del viernes.

Durante la vigencia de este convenio los importes económicos serán los siguientes:

a. Guardias Madrid:

Día laborable: 12,49 €/día o 19,02 €/día si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada siguiente.

Día festivo: 28,25 €/día o 34,78 €/día si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada siguiente.

Intervenciones: día laborable 23,91 €/hora bruto y día festivo 29,34 €/hora bruto.

Prima adicional Semanas Especiales: 150,00 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

b. Guardias Territorios:

Día laborable: 8,56 € /día o 15,09 € /día si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada siguiente.

Día festivo: 21,06€ /día o 27,59 € /día si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada siguiente.

Intervenciones: día laboral 34,49 €/hora bruto y día festivo 40,76 €/hora bruto.

Prima adicional Semanas Especiales: 119,00 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa)

c. Guardias para un proyecto en exclusiva: esta modalidad se aplicará sólo, cuando la empresa designe a un trabajador concreto, para realizar las guardias, única y exclusivamente de un proyecto específico:

Día laborable: 3,12 € /día o 9,65 € /día si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada siguiente.

Día festivo: 11,13€ /día o 17,66 € /día si la disponibilidad se amplía desde las 00 horas hasta el inicio de la jornada siguiente.

Intervenciones: día laboral 23,91 €/hora bruto y día festivo 29,34 €/hora bruto.

Prima adicional Semanas Especiales: 76,00 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

La determinación de que un proyecto sea de dedicación exclusiva de guardias, será realizada por la Empresa, pudiendo integrarse en las guardias de Territorio o en las Guardias de Madrid, según el caso. Los importes referidos a Territorios, están basados en el nivel actual de averías y que rondan 1 o 2 averías al mes. En caso de que el número de averías variase, se procedería a su revisión.

En la actualidad el único proyecto existente con dedicación de Guardias exclusivas es el Proyecto de los Centros Penitenciarios. En el caso de los Centros Penitenciarios de Galicia, se repartirán las guardias de los dos centros, entre los tres trabajadores asignados a ambos.

Dentro de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio Colectivo, se efectuará una revisión del apartado de Guardias

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Como norma general, se tratará evitar la realización de horas extraordinarias, no obstante, cuando, a pesar de todo, se requiera realizar trabajos fuera de jornada laboral, se seguirán las siguientes pautas:

Si el trabajo es conocido y valorable «a priori», se abonará como trabajo extraordinario, previo pacto económico entre el trabajador y la Empresa.

Para casos puntuales se abonarán horas extraordinarias, con un incremento del 75% de la hora normal (100% si el trabajo, excepcionalmente, debe realizarse entre las 22 y las 6 horas y un 25% adicional si éstas se realizan durante días festivos)

La liquidación de estos conceptos se efectuará en el mes siguiente de su realización.

Las horas extraordinarias también podrán ser compensadas alternativamente, por horas de descanso, a razón de hora por hora y de 1,5 horas normales por cada hora extra festiva y/o nocturna.

Durante el primer trimestre de cada año, se realizará una revisión económica de los devengos realizados en la anualidad anterior, en función de la desviación producida entre el IPC previsto e IPC real, siendo procedente tal regularización para las horas extraordinarias en los conceptos que sirven de base de cálculo para las citadas horas.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a un período de vacaciones retribuidas de 24 días laborales por año completo de servicio. A estos efectos, no se consideran días laborables los sábados, domingos y festivos.

Los empleados que no trabajen durante todo el año, por incorporación a la empresa a lo largo del año o por cese en la misma durante el año, les corresponderá la parte proporcional de vacaciones, en función del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden entre el trabajador y la empresa, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la empresa, publicándose con 2 meses de antelación al disfrute de las mismas.

Las vacaciones podrán dividirse en tres períodos, como máximo, debiendo de ser uno de ellos de duración igual o superior a 13 días laborables. Este período mayor de vacaciones se disfrutará preferentemente durante los meses de julio y agosto, siempre que las necesidades de la organización lo permitan.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que llegado el 31 de diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones no disfrutados, salvo que no hayan podido disfrutarse durante el año por necesidades de la empresa, en cuyo caso se disfrutarán durante el primer trimestre del año siguiente.

3. El trabajador que disfrutando sus vacaciones pase a la situación de Incapacidad Temporal, debidamente justificada, verá interrumpidas las vacaciones durante los días de duración de la baja médica, debiendo incorporarse al trabajo al finalizar su período de vacaciones y disfrutará los días interrumpidos de acuerdo con la Empresa, cuando lo permitan las necesidades de organización.

No obstante lo anterior, cuando concurren supuestos que hayan impedido el disfrute de las vacaciones dentro del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, embarazo y período de maternidad o adopción, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

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

a) Día de Libre Disposición: dos días al año, que se disfrutarán previo aviso sin necesidad de justificación.

b) Días de Navidad: los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos.

c) Por lactancia: reducción de 1 hora diaria por lactancia de un hijo durante 9 meses desde la fecha de incorporación del descanso de maternidad, no excediendo de 12 meses desde el alumbramiento. Por lactancia de un hijo menor los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada hasta que el hijo cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, en los términos previstos en la legislación vigente. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen y en los términos previstos en la legislación vigente. Este derecho comienza el mismo día que la empleada se reincorpora al trabajo procedente del descanso por maternidad y finalizará el día anterior a la fecha en la que el hijo cumpla doce meses.

d) Acumulación del Permiso de Lactancia. Los trabajadores con derecho al permiso de lactancia regulado al efecto en el apartado c) anterior, podrán solicitar la acumulación del mismo, disfrutando, de esta forma de los días laborables ininterrumpidos de forma consecutiva e inmediatamente después de la finalización de la baja maternal que les corresponda, a razón de una hora diaria por cada día laborable que le resten desde la fecha de su incorporación hasta el cumplimiento de los 12 meses de su hijo lactante. Los días laborables a estos efectos se computan de lunes a viernes. La decisión de acumulación

de lactancia, deberá solicitarse por escrito a RR.HH., al menos 15 días antes del inicio de la acumulación.

e) Consultas médicas: Por el tiempo necesario, para consulta médica, debidamente justificada.

f) Nacimiento o Adopción de hijo: duración cuatro días naturales ininterrumpidos. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento. En el caso de adopción, la fecha de comienzo para el disfrute del permiso será la de la resolución judicial.

g) Fallecimiento de familiar de 1.º o 2.º grado:

g.1) Familiar de 1er grado:

1. Cónyuge o hijos: diez días laborables. 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.

2. Padres, suegros, yernos y nueras: cuatro días laborales. 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. Si fuese necesario desplazarse a una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de seis días naturales ininterrumpidos.

g.2) Familiar de 2.º Grado: dos días laborales consecutivos. El cómputo de estos días se iniciará a partir del día siguiente del fallecimiento. Si el fallecimiento tuviese lugar en una localidad distinta de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta 4 días naturales ininterrumpidos.

h) Exámenes: por el tiempo necesario, para la asistencia a exámenes y pruebas de aptitud y/o evaluación de Centros Oficiales reconocidos por el M.º de Educación.

i) Asistencia a cursos de carácter profesional en Centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador desempeñe en la Empresa, hasta un máximo de 39 horas anuales. Este permiso se concederá, con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.

j) Matrimonio del empleado: 15 días naturales ininterrumpidos. Podrán disfrutarse con una antelación de dos días respecto a la fecha de la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo podrá comenzar a partir del primer día laborable siguiente.

k) Enfermedad grave de familiar de 1.º o 2.º grado: dos días naturales ininterrumpidos para atender a un familiar de hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Si fuese necesario desplazarse a una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta cuatro días naturales ininterrumpidos. No generarán derecho a la concesión de este permiso retribuido las enfermedades que no revistan carácter de gravedad, como por ejemplo enfermedades infantiles comunes, cirugía estética no reconstructora, etc.

l) Traslado de domicilio habitual: un día laborable.

m) Deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo estrictamente necesario e indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. tuviera derecho en la empresa.

n) Funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 21. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar un permiso sin sueldo de 30 días de duración (fraccionable en dos períodos de 15

días). Este permiso podrá disfrutarse si las necesidades de organización lo permiten, resolviendo la Comisión de Seguimiento en caso de conflicto.

Durante el período de suspensión, el trabajador causará baja en la Seguridad Social y en los Beneficios Sociales.

La reincorporación se realizará al mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones anteriores a la suspensión voluntaria.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional, teniendo en cuenta los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no cumplirse los anteriores requisitos, la empresa proporcionará al trabajador la formación necesaria para la realización de la nueva actividad.

Por otra parte y con carácter previo a la posible movilidad, se informará al trabajador puntualmente de tal circunstancia, con copia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23. *Viajes y desplazamientos.*

Los viajes en comisión de servicio que los trabajadores tengan que realizar para la realización de trabajos fuera de la localidad de su residencia laboral se realizarán en medios de locomoción proporcionados por la empresa, en los medios públicos de transporte o utilizando el automóvil particular del empleado, con las siguientes consideraciones:

Cuando se utilice el avión, se viajará en clase turista, salvo para viajes de duración superior a 4 horas, en cuyo caso se podrá viajar en primera, con autorización expresa de la Empresa.

En los viajes en tren se utilizará primera clase y coche cama para los desplazamientos nocturnos.

En los viajes en AVE, se utilizarán billetes de turista.

Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de residencia laboral, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará la cantidad de 0,30 € por Kilómetro recorrido. Esta cantidad se empezará a abonar desde el día siguiente a la firma del presente Convenio.

En ningún caso, el tiempo de desplazamiento será remunerado, no siendo considerado como tiempo de trabajo, a efectos, única y exclusivamente de percepción económica.

La empresa comunicará al empleado que debe desplazarse la fecha y circunstancias del viaje con una antelación mínima de 48 horas y con una antelación suficiente en los desplazamientos de duración superior a una semana, salvo los casos de fuerza mayor.

Artículo 24. *Alojamiento y manutención.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que se desplacen fuera de su residencia laboral para la realización de algún trabajo, viajarán bajo el siguiente régimen de dietas por alojamiento y manutención.

En caso de percepción de dietas, deberá descontarse de la misma, el importe de diario del cheque de comida, siempre que se haya percibido cheque.

Solo hay derecho a percibir dietas, en caso de desplazamientos fuera del término municipal del centro de trabajo de referencia. El valor de las dietas y conceptos reseñados a continuación, serán efectivos desde el día siguiente a la firma del presente Convenio.

Todas las invitaciones llevarán asociada la devolución del cheque:

En aquellos casos en que los trabajadores de TIS, combinen gastos de representación (invitaciones de comida y /o cena a terceros) con dietas, se atenderán al siguiente criterio:

Deberá dividirse el importe de la comida o cena entre el número de comensales, si el importe por comensal es superior a 18,00 €, se descontará este último importe de la dieta, si el importe por comensal fuera menor del importe de referencia, nos descontaríamos el importe de comensal, de la dieta correspondiente (en este caso también podríamos descontar del importe de la factura, las parte que nos correspondiera y no se descontaría de la dieta).

Si en las invitaciones, se incluyen otros empleados de TIS, que tienen su propia dieta, deberá procederse de igual manera que el punto anterior.

Deberá indicarse siempre que exista invitación, el número total y nombres de los participantes.

En caso de no tener derecho a dieta, deberá descontarse el cheque comida de aquellos participantes de TIS que tienen derecho a dieta.

Si la invitación se realiza en dos ocasiones en un mismo día (comida y cena), el importe a descontar será de 25,00 €, adjuntando las invitaciones como gastos de representación

1. Desplazamientos dentro del territorio nacional.

1.1 Con pernocta fuera del territorio nacional: cuando el desplazamiento en comisión de servicio le obligue al trabajador a pernoctar en localidad diferente a la de su domicilio habitual podrá optar por alguna de las dos opciones siguientes

1.1.a) Alojamiento a cargo de la Empresa: 38,00 € día para manutención (el hotel será como mínimo de 3 estrellas).

1.1.b) Alojamiento a cargo del empleado: 79,00 € día para manutención y alojamiento.

1.2 Sin pernocta:

1.2.a) Entre el Término Municipal y dentro de la Provincia: 18,00 € por día, siempre y cuando se realice al menos una comida, en caso contrario no corresponderá pasar dieta.

1.2.b) Fuera de la Provincia:

1.2.b.1 Con regreso al menos 1 hora después de la finalización de la jornada laboral 37,00 € por día.

1.2.b.2 Con regreso dentro de la jornada laboral 18,00 € por día.

1.3 Desplazamientos de duración superior a 1 mes: en estos supuestos la empresa no facilitará alojamiento, corriendo el alojamiento por cuenta del trabajador, quien tendrá derecho a una dieta de 79,00 €/día, para manutención y alojamiento. El empleado podrá solicitar un anticipo de hasta dos meses de dietas para depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la Península o Baleares en que se encuentre desplazado. En los supuestos en que el desplazamiento sea a Canarias, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada quince días. En ambos supuestos, el importe de estos desplazamientos será abonado por la empresa, aunque el empleado dejará de percibir la dieta correspondiente a esos días. No obstante, el empleado puede renunciar a este derecho, en cuyo caso se mantendrían las condiciones habituales de desplazamiento percibiendo las dietas correspondientes a dichos días.

2. Desplazamientos internacionales:

2.1 Duración inferior a 1 mes: Como norma general, en los desplazamientos al extranjero de duración inferior a un mes, el alojamiento por cuenta de la empresa (en hoteles de 3 estrellas o equivalente, como mínimo).

2.1.a) A un país de Latinoamérica: el trabajador percibirá 100,00 € por día de desplazamiento.

2.1.b) Resto del Mundo: el trabajador percibirá 60,00 € por día de desplazamiento.

2.2 Duración superior a 1 mes a cualquier destino: Para desplazamientos al extranjero de duración superior a un mes, las condiciones se pactarán previamente entre el interesado y la Dirección de la Empresa.

Resumen de gastos por desplazamientos y manutención

	Importe completo	Importe descontando cheque comida
1. Desplazamientos dentro del territorio nacional.		
a) Con pernocta:		
Con Hotel a cargo Empresa	38,00	29,00
Con hotel a cargo empleado	79,00	70,00
b) Sin pernocta (desplazamientos que comienzan y finalizan en el día):		
Entre el Término Municipal y la Provincia	18,00	9,00
Fuera de la Provincia:	37,00	28,00
c) Desplazamientos > 1 mes:		
Dieta diaria, incluido alojamiento	79,00	70,00
2. Desplazamientos internacionales.		
a) Duración < 1 mes LATAM: alojamiento a cargo empresa	100,00 €	91,00 €
b) Duración < 1 mes resto mundo: alojamiento a cargo empresa	60,00 €	51,00 €
a) Duración > 1 mes cualquier destino	Pacto	Pacto

CAPÍTULO VII

Varios

Artículo 25. *Incapacidad temporal y maternidad.*

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal de los trabajadores y descanso por Maternidad o adopción de un menor, la empresa completará los subsidios legalmente previstos para dichas contingencias, hasta el 100% de los conceptos salariales fijos (Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal de Dedicación), desde el primer día de la baja médica, debidamente justificada, hasta la finalización de la situación de I.T. (por recuperación del trabajador o por pasar a la situación de prórroga de I.T.).

En caso de situación de IT, el trabajador deberá entregar al área de Recursos Humanos de la Empresa, los documentos correspondientes acreditativos de la situación de incapacidad, entre 3 y 5 días desde el inicio de esta situación. Podrá adelantar el documento por vía electrónica o por fax y entregar con posterioridad los originales.

Artículo 26. *Excedencias.*

1. Excedencias forzosas y por maternidad. Se regularán según lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación aplicable.

2. Excedencias voluntarias. Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido un mínimo de 4 años desde la finalización de la anterior excedencia.

Artículo 27. *Cuidado de menores, minusválidos y enfermos.*

Quien, por razones de Guarda Legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, de entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

A petición del interesado, y previa resolución de la Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá optarse entre la reducción de jornada o un permiso sin sueldo de 6 meses.

Artículo 28. *Delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales.*

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de tablones de anuncio para poner su información.

Previa autorización por parte de la Empresa, podrán convocar Asambleas de Trabajadores. Dispondrán del crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ceder el 50% de las horas entre sí los distintos Delegados de Personal. Las horas invertidas en reuniones convocadas por la dirección de la empresa no serán incluidas dentro del crédito horario.

A nivel informativo, la Empresa facilitará a los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa toda la información prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales, establecidas las mismas, todos los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 29. *Ayuda de comida.*

Todo el personal con jornada partida, tendrá derecho a percibir vales de comida, por el valor acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa, por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida de lunes a viernes. El cómputo y entrega de cheques se realizará mensualmente.

Los trabajadores que hayan percibido vales de comida y que presenten dietas por desplazamiento, deberán descontar de la dieta el importe efectivamente percibido.

Durante la vigencia de este convenio el importe de los vales comida es el siguiente:

Año 2008: 8,00 €/día.

Año 2009, 2010 y 2011: 9,00 €/día.

Para los años 2009, 2010 y 2011, el cómputo de cheques se aplicará en 11 meses del año, dejando fuera el mes de agosto.

El personal que por su especial horario laboral, reducción de jornada, baja médica, o cualquier otra contingencia que implique la no realización de jornada partida, no se le facilitarán cheques restaurante.

Artículo 30. *Convenio de colaboración con Atam.*

TIS está adherida a Atam según las siguientes consideraciones económicas, en cuanto a aportaciones se refiere:

Empresa:

El 4 por mil de las retribuciones Fijas satisfechas al conjunto de sus trabajadores y directivos.

El 2 por ciento de la cantidad resultante del punto anterior, para gastos de funcionamiento de los órganos rectores.

Empleados:

- El 2 por mil de la retribución fija que tengan asignada.

La adhesión en todo caso es voluntaria y revocable en cualquier momento.

Artículo 31. *Plan de pensiones.*

Todo el personal con contrato indefinido o temporal en la Empresa podrá adherirse voluntariamente al Plan de Pensiones de empleados de TIS, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe y según lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Este plan de pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento aprobado por la Comisión Promotora con fecha 28.11.2005. y será supervisado por su Comisión de Control.

El personal de nuevo ingreso que acceda a la Empresa con carácter indefinido, se integrará en dicho Plan de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan.

Las aportaciones al Plan de Pensiones son las siguientes y se aplicarán sobre la Retribución Fija vigente en cada momento:

Año 2008: La Empresa aportará un 2,0% y el partícipe un 0,5%.

Año 2009 y siguientes: La Empresa aportará un 2,5% y el partícipe un 0,5%.

La diferencia entre la aportación anterior del promotor del 2% y la actual del 2,5%, se hará en un pago único para el año 2009, así como los meses de 2010 hasta la firma del convenio.

Artículo 32. *Fondo social.*

Se establece, con carácter anual, un Fondo económico para atención de necesidades de carácter social dotado con las siguientes cantidades:

Año 2008: 18.000,00 euros.

Año 2009: 20.000,00 euros.

Año 2010: 25.000,00 euros.

Año 2011: 30.000,00 euros.

Se constituirá una Comisión de Fondos Sociales, compuesta por 3 miembros del Comité de Empresa y 2 miembros de la Dirección de TIS. Esta Comisión se encargará de gestionar económicamente el Fondo, fijando conceptos susceptibles de ser financiados y cantidades a desembolsar.

Tendrán acceso al Fondo todos los trabajadores y trabajadoras de TIS, excepto los que ostenten cargo de Responsable, Gerente o Director.

Artículo 33. *Seguro de vida y accidentes.*

Todos los empleados tendrán derecho a beneficiarse de las condiciones de la actual póliza colectiva de vida e invalidez suscrita por TIS y a tal efecto suscribirán la adhesión individualizada con copia de las condiciones cubiertas, en los siguientes términos, en cuanto a capitales asegurados y cobertura de riesgos:

Tres salarios brutos anuales para casos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Seis salarios brutos anuales para casos de fallecimiento por accidente o invalidez permanente absoluta por accidente.

El capital asegurado será en cada momento el que figure en el recibo de nómina individual de cada trabajador.

El trabajador que así lo manifieste por escrito, podrá darse de baja en dicho seguro cuando lo desee, sin derecho a ningún tipo de compensación.

Artículo 34. *Seguro de viajes.*

El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la empresa, con un seguro similar o equivalente al del Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 35. *Seguro médico.*

La Empresa contratará una póliza médica para los empleados, si se consiguen los resultados presupuestados, con las siguientes condiciones:

a) En caso de conseguir el EBITDA 2010 presupuestado: la Empresa concertará para el siguiente año 2011, seguro médico para todo el personal con contrato indefinido, con una aseguradora sanitaria privada, a cargo de la Empresa.

a.1 Se cumple el EBITDA 2011: si adicionalmente los resultados de la Empresa alcanzan el nivel de EBITDA presupuestado en 2011, se incluirá en la póliza suscrita y a partir de 2012, a un miembro de la unidad familiar del empleado. Se entiende por unidad familiar al empleado, su cónyuge y los hijos menores de 25 años que convivan con ellos, a cargo del empleado. Se asimilará a la figura del cónyuge la del conviviente, cuando medie pareja de hecho debidamente acreditada.

a.2 En caso de no conseguir el EBITDA 2010 presupuestado, se mantendrá la póliza contratada para el personal, sin incluir a ningún miembro de la unidad familiar.

b) En caso de no conseguir el EBITDA 2010 presupuestado, no se contratará póliza médica en 2011.

b.1 Si se cumple el EBITDA 2011 presupuestado, la Empresa concertará para el siguiente año 2012, seguro médico para todo el personal con contrato indefinido, con una aseguradora sanitaria privada, a cargo de la Empresa.

b.2 No se cumple el EBITDA 2011 presupuestado, no se contratará póliza médica.

La póliza médica, tendrá el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa, por cuenta del trabajador.

Artículo 36. *Anticipos y préstamos.*

1. Anticipos: Los empleados de la Empresa tendrán derecho a recibir anticipos sobre su salario de acuerdo a las siguientes condiciones y cuantías:

a) Anticipo ordinario sobre haberes mensuales: anticipo, sobre la cantidad devengada en el momento de la petición, de su retribución mensual, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicho mes.

b) Anticipo ordinario sobre pagas extraordinarias: anticipo sobre la cantidad devengada en el momento de su petición, de su retribución extraordinaria de junio o diciembre, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicha paga extraordinaria. Siempre se solicitará anticipo de la primera paga extraordinaria que esté pendiente.

2. Préstamos Los empleados de la Empresa tendrán derecho a solicitar préstamos sin intereses de al Empresa, de acuerdo a las siguientes condiciones y cuantías:

a) Préstamos: los empleados fijos de TIS, con una antigüedad reconocida en la Empresa de más de un año, podrán solicitar, sin necesidad de alegar motivo alguno, un anticipo cuya cuantía no podrá exceder a cuatro mensualidades del salario neto fijo que tenga asignado en el momento de la solicitud. Estos préstamos se concederán por orden de presentación de la petición y siempre que la cuantía máxima solicitada no exceda de 5.000 €. El importe será descontado por partes iguales de las doce nóminas siguientes al mes en que fueron concedidos. El montante mensual de los préstamos a conceder por la empresa, no podrá exceder de 5.000 €. Los préstamos tendrán el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa, por cuenta del trabajador.

b) Préstamo extraordinario: el área de Recursos Humanos estudiará cada solicitud de préstamo extraordinario, debidamente justificada. Se considerarán para su concesión las siguientes causas:

Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.

Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.

Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.

Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.

Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Cualquier otra de carácter urgente a criterio del área de RR.HH.

La cuantía de este préstamo no podrá exceder de cuatro mensualidades y podrá ser solicitado por todos los empleados siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución del mismo. Su concesión tendrá prioridad sobre los de carácter normal.

3. Solicitud: La solicitud de anticipos o préstamos se realizará en el impreso Solicitud de Anticipo de nómina, que se encuentra disponible en la red. Una vez cumplimentado deberá entregarse debidamente relleno y firmado al área de Recursos Humanos, para su validación y procesamiento.

Para poder solicitar un Anticipo o Préstamo, han de haber transcurrido al menos 6 meses, desde la devolución del último anticipo o del último pago del préstamo. Sólo en el caso de Préstamos Extraordinarios, Recursos Humanos estudiará la posibilidad de no aplicar este periodo de carencia.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 37. *Prevención de riesgos laborales.*

La Empresa y el conjunto de los trabajadores, se comprometen a observar las normas de seguridad y salud y en concreto, lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

Para todos los empleados relacionados con la ejecución de proyectos, será obligatorio realizarse el reconocimiento médico anual. Para el resto, la Empresa ofrecerá una revisión médica anual, de carácter voluntario.

Todo el personal incorporado a TIS, tendrá un reconocimiento médico inicial, que tendrá carácter obligatorio.

Artículo 38. *Medio ambiente.*

La Empresa velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con el Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos. La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de éstas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Artículo 39. *Comité de seguridad y salud.*

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

Los trabajadores tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Los trabajadores tienen la obligación de observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten, usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad y Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

La participación de los trabajadores en material de prevención de riesgos, se ejercerá a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, que son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. 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 y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de TIS.

CAPÍTULO X

Formación

La formación es un valor determinante para el desarrollo profesional del trabajador, siendo la herramienta que posibilita la adecuación de la persona al puesto de trabajo, a la vez que constituye un elemento fundamental para la mejora de la competitividad de la Empresa.

Por tanto y sin perjuicio de la adopción de otras medidas encaminadas a fomentar el continuo desarrollo de los trabajadores y que serán objeto de estudio durante la vigencia del presente Convenio, la empresa implantará un modelo de formación que dé oportunidad en igualdad de condiciones a todos sus empleados de mejorar en aquellas capacidades necesarias para el correcto desarrollo de sus responsabilidades que fueran susceptibles de mejora.

En este sentido y de común acuerdo con Telefónica S.A., se facilitará el acceso a todos los trabajadores catálogos de cursos disponibles en Plataforma A +, bajo la modalidad del

aprendizaje en Red, que a tal efecto se está instalando en todas las empresas del Grupo, para difundir conocimientos más allá de los que pudieran adquirirse a través de métodos tradicionales.

La empresa pondrá en marcha los programas de formación necesarios para dar respuesta a su compromiso de Formación continua de todos los trabajadores, configurándose como anualmente se realiza, un Plan de Formación. Del contenido de este Plan, se informará con carácter previo a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Para facilitar el logro de los objetivos anteriores, ambas partes consideran procedente alcanzar un equilibrio en el tiempo dedicado a acciones formativas dentro y fuera de la jornada de trabajo. La Empresa compensará con tiempo libre equivalente, el 50% de las horas de formación que se realicen fuera de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XI

Empleo y jubilación

Es intención de la Empresa incorporar, como trabajadores con contrato indefinido, a los empleados relacionados con la misma por medio de Empresas de Trabajo Temporal que lleven prestando sus servicios desde hace dos años, de manera ininterrumpida, en el momento de la firma del presente Convenio.

Se estudiará, individualmente, la posibilidad de incorporar como trabajadores fijos al personal que preste sus servicios en TIS por medio de ETT o Empresa de Servicio, atendiendo a las circunstancias siguientes: permanencia ininterrumpida en la Empresa, necesidad permanente del puesto de trabajo ocupado, valoración de la situación actual y futura de la actividad en la que presta sus servicios, etc.

Artículo 40. *Garantía de empleo.*

La Dirección de la Empresa garantiza, para todos los empleados con contrato indefinido a la firma del convenio, que la reorganización del trabajo por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 41. *Jubilación.*

Se establece para todos los trabajadores de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U., sin distinción de sexo o categoría, la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador tenga cubiertos los requisitos legales vigentes en cada momento para causar derecho a la pensión.

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

Artículo 42. *Teletrabajo.*

El Teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

Atendiendo a estas nuevas formas de trabajar, la Dirección de la Empresa evaluará las solicitudes y posibilidades, para el desarrollo del Teletrabajo, que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser teletrabajables.

En caso de llegar a un acuerdo para la realización de teletrabajo, se suscribirán acuerdos individuales, donde se reflejen las condiciones y aspectos más significativos que regulan el Teletrabajo, así como los aspectos de prevención y salud laboral, la dotación de los medios y facilidades y la duración del Teletrabajo.

Estos acuerdos individuales, no supondrán variación ni en las condiciones laborales y económicas del empleado que continuará rigiéndose por el Convenio Colectivo, ni implicará

modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y la normativa interna de TIS, ni el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de TIS.

Artículo 43. *Uso de las nuevas tecnologías.*

Todos los trabajadores de la Empresa deben tener acceso a las nuevas tecnologías, proporcionando las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado.

Dado que, puede producir efectos no deseados por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: En primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente:

- a) Dotación individual y/o colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa facilitará el acceso a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos. A su vez, dichos trabajadores dispondrán, siempre que lo soliciten, de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que durante la vigencia del presente Convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios que permitan el acceso a Internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

- b) Utilización del correo electrónico e internet por los empleados.

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, con libertad y en el sentido más amplio posible para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda del habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

Con carácter general, los empleados de TIS, no podrán utilizar el correo electrónico ni Internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna del desempeño profesional que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa.

Igualmente, no está permitido en envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo discapacidad etc. Aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

c) Utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores.

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en el mismo publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y cualquier otra información de carácter sindical así como otros eventos singulares) por medio del servicio del correo electrónico y todos los empleados reciban esta comunicación.

En cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrá en cuenta las mismas normas que para todos los empleados en general.

Artículo 44. *Igualdad y no discriminación.*

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo.

Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Atribuir a la Comisión de Igualdad, las competencias para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se crea la Comisión de Igualdad formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité de Empresa y otros tantos de la Empresa. Inmediatamente después de la firma del Convenio se convocará a la citada Comisión con objeto de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión las siguientes competencias:

Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.

Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

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

Madrid, a 30 de noviembre de 2010.

Representantes de la dirección:

Don José Luis Rodríguez Machón.
Don Luis Gómez Ocaña.
Doña Laura Guijarro Molina.

Representantes de los trabajadores:

Don Luis Marín Sebastián.
Doña Magdalena Marín Ortiz.
Don Rafael Sánchez Romero.
Don Constantino Sevilla Sánchez.

ANEXO 1

Salarios base y retribución variable 2008 y 2009

Grupo profesional	Denominación	Salarios año 2008 y 2009			Retribución variable Años 2008 a 2011
			Año 2008	Año 2009	
Grupo 1.	Titulados y técnicos superiores.	Nivel de ingreso.	27.324,70 €	27.543,30 €	4 a 11%
		Nivel básico.	30.335,82 €	30.578,51 €	
		Nivel de desarrollo.	31.239,16 €	31.489,07 €	
		Nivel de consolidación.	32.789,89 €	33.052,21 €	
Grupo 2.	Técnicos y responsables intermedios.	Nivel de ingreso.	23.725,76 €	23.915,57 €	3,5 a 10%
		Nivel básico.	26.336,99 €	26.547,69 €	
		Nivel de desarrollo.	27.120,36 €	27.337,32 €	
		Nivel de consolidación.	28.465,15 €	28.692,87 €	
Grupo 3.	Especialistas.	Nivel de ingreso.	18.865,71 €	19.110,97 €	3 a 9,5%
		Nivel básico.	20.936,71 €	21.208,89 €	
		Nivel de desarrollo.	21.558,00 €	21.838,26 €	
		Nivel de consolidación.	22.624,57 €	22.918,68 €	
Grupo 4.	Administrativos y operarios.	Nivel de ingreso.	15.232,39 €	15.430,41 €	2,5 a 9,5%
		Nivel básico.	16.899,69 €	17.119,38 €	
		Nivel de desarrollo.	17.399,88 €	17.626,07 €	
		Nivel de consolidación.	18.258,53 €	18.495,89 €	

ANEXO 2

Valoraciones económicas para las promociones según condicionantes de acceso

Grupos	Ingreso	Desarrollo	Consolidado
1	<10% s./N. básico	+ 3% s./Nivel básico	+ 5% s./Nivel de desarrollo
2	<10% s./N. básico	+ 3% s./Nivel básico	+ 5% s./Nivel de desarrollo
3	<10% s./N. básico	+ 3% s./Nivel básico	+ 5% s./Nivel de desarrollo
4	<10% s./N. básico	+ 3% s./Nivel básico	+ 5% s./Nivel de desarrollo

Tiempos y métodos para la obtención de promociones:

Grupos	De ingreso a básico	De básico a desarrollo	De desarrollo a consolidado
1	3 años	5 años/3 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.	10 años/6 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.
2	3 años	5 años/3 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.	10 años/6 calif. Consecutivas superiores a la media grupo de ref.
3	3 años	5 años/3 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.	10 años/6 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.
4	3 años	5 años/3 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.	10 años/6 calif. consecutivas superiores a la media grupo de ref.

Todo lo desarrollado en este Anexo, podrá verse afectado por los estudios alcanzados por la Comisión de Grupos Profesionales, creada en el presente Convenio Colectivo y las conclusiones obtenidas por ésta Comisión, serán propuestas a la Comisión Negociadora para su análisis y aprobación correspondientes.