

13498 RESOLUCION de 17 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 17 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima».

II CONVENIO COLECTIVO DE «TELEFONICA SISTEMAS, S. A.»

CLAUSULA I

AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a TELEFONICA SISTEMAS y a sus empleados en todos los centros de trabajo de la empresa.

Quedan excluidos del presente convenio el Personal de Alta Dirección y los miembros de la Compañía que tengan categoría de Director en el organigrama de la empresa en tanto mantengan esta condición. La empresa podrá declarar excluidos, previa aceptación de los interesados, a otros empleados con puestos de responsabilidad. La representación de los trabajadores tendrá conocimiento, a través de la Dirección, de la relación de personas excluidas de convenio.

CLAUSULA II

AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1992, prorrogándose automáticamente por anualidades, si no mediare denuncia previa de las partes.

CLAUSULA III

FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá solicitar, mediante notificación por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un plazo mínimo de 1 mes de antelación al vencimiento de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

CLAUSULA IV

VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

El presente convenio será nulo y quedará sin efecto, en el supuesto que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad de su contenido.

CLAUSULA V

COMPENSACION ABSORCION

Las condiciones económicas y de trabajo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las hasta ahora aplicadas en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

CLAUSULA VI

COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituirá, en un plazo máximo de 20 días con posterioridad a la firma del convenio, una comisión paritaria entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores (dos miembros de cada parte), para la vigilancia y el control del cumplimiento del Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas, S.A.

A las reuniones de esta comisión podrá asistir también un miembro más por cada una de las dos partes, como asesor, con voz pero sin voto.

La comparecencia será obligatoria por ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración, el motivo de la reunión fijado en la solicitud de la convocatoria.

CLAUSULA VII

PRELACION DE NORMAS LABORALES

La prestación del trabajo entre Telefónica Sistemas, S.A. y sus empleados, se regirá por lo establecido en el presente Convenio y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Normativa laboral vigente y demás disposiciones legales de ámbito general.

CLAUSULA VIII

NUEVA TABLA DE CATEGORIAS

A partir de la firma del presente convenio se unifican las diversas categorías laborales existentes en la empresa en tres grupos laborales, Subalternos, Administrativos y Técnicos. El personal clasificado como subalternos en el anterior convenio continúa clasificándose en el actual grupo de subalternos. El personal clasificado como administrativos, las Secretarías y las Secretarías de Dirección formarán el nuevo grupo de Administrativos. El resto de las categorías existentes en la empresa pasan a formar parte de un grupo único de Técnicos. Los tres grupos se clasifican a su vez en un sistema unificado de niveles, con sueldos bases iguales para niveles equivalentes en los diferentes grupos. El grupo de subalternos tiene 5 niveles, que van del nivel 1 al 5, el grupo de administrativos tiene 8 niveles, que van del nivel 1 al 8, y el grupo de técnicos 11 niveles, que van del 2 al 12. El nivel mínimo en que se sitúa cada empleado en este convenio es el que le corresponde por el sueldo base de su categoría de procedencia.

Los salarios bases unificados correspondientes a los 12 niveles, junto con las categorías previas que corresponden a cada nivel, son las que se recogen en el ANEXO I de tablas salariales. Esta correspondencia es la mínima posible para cada categoría previa, y se ha establecido en función del sueldo base de dicha categoría. Si el empleado tiene un salario total, por razón de su complemento salarial, superior al sueldo base de su categoría de procedencia, será clasificado en el nivel que corresponda al 75% de su salario total (sueldo base más complemento salarial).

Se establece el compromiso formal por parte de la empresa, de llevar a cabo en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la firma del presente convenio, un análisis individual que permita mejorar la clasificación en los distintos niveles definidos en el convenio, atendiendo a los siguientes criterios: funciones realizadas, experiencia profesional, responsabilidad encomendada y salario total.

Los cambios en los niveles de la nueva tabla de categorías no llevan consigo una subida en el salario total (sueldo base más complemento salarial), sino que el nuevo sueldo base absorbe la parte correspondiente del complemento salarial, manteniéndose las retribuciones totales invariables. Solo en el supuesto de que el sueldo base supere a la anterior retribución total (sueldo base más complemento salarial) se producirá un incremento en la retribución como consecuencia de la reclasificación.

Este nuevo sistema de clasificación se mantendrá en vigor hasta la implantación del nuevo sistema de categorías que la dirección de la empresa se propone desarrollar de acuerdo con la representación de los trabajadores.

Las dos partes firmantes de este convenio se proponen llevar a cabo un desarrollo más específico de este sistema de categorías, en consonancia con las actividades de la empresa, y con objeto de permitir una mejor planificación en la asignación de recursos humanos, en la promoción y la formación.

Con dicho objeto la empresa se compromete a lo siguiente :

- Realizar, con la ayuda de una empresa especializada, un estudio de los diferentes puestos y actividades de la empresa.
- Con los resultados del anterior estudio proponer a los trabajadores, en la comisión que se constituya al efecto, tras la firma del presente convenio, un modelo para el desarrollo de un sistema de categorías profesionales funcionales abierto y flexible.
- Adoptar un nuevo esquema de clasificación por categorías profesionales, previo acuerdo mutuo entre las dos partes.

Las dos primeras fases deberán estar completadas antes del 31-12-91. La implantación del nuevo sistema se llevará a cabo a partir del 1-1-92, y se hará en el tiempo que requiera el nuevo sistema. Una comisión paritaria de cuatro miembros, que se reunirá al menos cada dos meses, se encargará del seguimiento del calendario de actuaciones en este punto.

CLAUSULA IX

RETRIBUCION DE LA ANTIGÜEDAD

A partir del 1-01-91 todos los trabajadores de TELEFONICA SISTEMAS, S.A. pasarán a percibir los complementos de antigüedad por trienios. Estos se cobrarán de acuerdo con los años de antigüedad reconocida en la empresa, teniendo en cuenta que el primer trienio comenzará a percibirse el 1 de enero del año que se cumple el tercer año de antigüedad, y los siguientes trienios cada tres años en la misma fecha, independientemente de la época del año en que se haya ingresado en la empresa.

La adopción del sistema de trienios, como forma de retribución de la antigüedad, sustituye al sistema de quinquenios actualmente vigente para la mayoría de los trabajadores de la empresa. A partir del 1-01-91 se abonarán los trienios que a cada trabajador le correspondan, según su antigüedad, pero sin derecho a la percepción de atrasos por los trienios ya vencidos.

El valor de los trienios, antes de la revisión salarial de este convenio es de 93.661 Ptas. anuales para los niveles 6 al 12 inclusive y de 66.891 Ptas. anuales para los niveles 1 al 5 inclusive.

A aquellos trabajadores que vengán percibiendo trienios de mayor cuantía que los indicados, se les integrará la diferencia de cantidad en su salario, tanto de los trienios devengados, como de la parte proporcional del trienio que esté en proceso de devengo. En lo sucesivo los trienios que devenguen serán los que correspondan a su nivel.

CLAUSULA X

INCREMENTOS SALARIALES

1. ACUERDOS PARA 1991 :

El aumento para 1991 será del 7.7 % de la masa salarial, distribuido de forma siguiente, según conceptos:

Salario base: Durante 1991 el personal de TELEFONICA SISTEMAS percibirá como sueldo base las cantidades que han quedado establecidas para las distintas categorías en la tabla del ANEXO I, incrementadas en un 7.2 % (ANEXO II).

Complementos: Las diferentes clases de complementos existentes en la empresa se incrementan en un 7.2 %.

Antigüedad: La antigüedad acumulada, o adquirida al asignarse los trienios que correspondan, tendrá un aumento del 7.2 %. El valor de los nuevos trienios se incrementará en el mismo porcentaje, pasando los nuevos trienios a ser, para 1991, de 100.405 Ptas. y de 71.707 Ptas. anuales para los niveles 6 a 12 y 1 a 5 respectivamente.

Resto de conceptos de la masa salarial : 7 % de incremento.

Fondos sociales: Además se crea un fondo para subvencionar beneficios sociales de 9.275.000 Ptas.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara a 31-12-91 un incremento sobre el del 31-12-90 superior a un 6.2 % se efectuará una revisión salarial tan pronto como se

constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicha cifra. Para calcular dicha revisión se tomarán como referencia los sueldos bases, complementos y antigüedad que han servido de base para calcular los aumentos de este año.

La revisión se aplicará a los sueldos bases, complementos y antigüedad y se acumulará a los aumentos establecidos ahora, sirviendo las cantidades resultantes de base para determinar el incremento salarial de 1992.

Esta revisión salarial se devengará, en su caso, en el momento de conocerse oficialmente el incremento del I.P.C. en 1991 y se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1992.

2. ACUERDOS PARA 1992:

Para el segundo año de vigencia del presente convenio se acuerda una subida mínima de la masa salarial de la previsión de crecimiento del I.P.F. que establezca el Gobierno más un 1 %, garantizándose asimismo como mínimo una mejora de un 1 % sobre el incremento que el I.P.C. registre a final de 1992 con respecto al mismo índice a 31-12-1991. La subida efectiva y la cláusula de revisión se negociarán a principios de año.

CLAUSULA XI

NATURALEZA Y DISTRIBUCION DEL SALARIO

Los conceptos salariales son el sueldo base, que será el que corresponda a la categoría o nivel del trabajador, la antigüedad, que se establece según los trienios devengados y, en su caso, el complemento salarial. Las cuantías establecidas para cada concepto salarial son anuales y se distribuyen en 14 pagas, de las cuales dos son extraordinarias. El período de devengo de estas pagas es semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán antes del 30 de junio y del 20 de diciembre respectivamente.

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

CLAUSULA XII

EMPLEO Y CONTRATACION TEMPORAL

La empresa se compromete como mínimo a mantener globalmente la cifra de empleo en los niveles existentes a 31-12-90, en cuya fecha la plantilla de Telefónica Sistemas fue de 548 trabajadores.

En cuanto a los contratos temporales se compromete en 1991 a convertir en contratos fijos un mínimo del 80 % de los contratos temporales que completen tres años de contratación temporal en dicho año.

Para 1992 se garantiza que, como mínimo, el 60 % de los contratos temporales que completen los tres años de contratación temporal en dicho año se convertirán en contratos indefinidos.

CLAUSULA XIII

JORNADA ANUAL Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada anual queda establecida para el período de vigencia de este convenio en 1.691 horas. Cada año se ajustará el calendario laboral, para asegurar el cumplimiento de este computo anual de trabajo efectivo.

Se establece un horario de 39 horas semanales, de lunes a viernes en los períodos comprendidos entre el 1 de enero a 31 de mayo y 1 de octubre a 31 de diciembre. Y de 35 horas semanales de lunes a viernes, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Jornada de invierno:

Horario de coincidencia obligatoria: 27 horas semanales. 12 horas a realizar en horario de flexibilidad.

De lunes a jueves:

Mañanas entrada de 7:45 a 9 y salida de 13:15 a 14:30.
Tardes entrada de 14:15 a 15:30 y salida de 16:45 a 19:15.
Tiempo mínimo de descanso para comer : 1 hora.

Viernes:

Mañanas entrada de 7:45 a 9 y salida de 14:00 a 15:00 horas.

Jornada de verano:

Horario de coincidencia obligatoria: 30 horas semanales. 5 horas a realizar en horario de flexibilidad.

De lunes a viernes:

Entrada de 7:45 a 8:30 y salida de 14:30 a 15:30

En los meses de junio y septiembre la flexibilidad del horario de entrada se extenderá hasta las 9 horas para los empleados con hijos en edad escolar.

CLAUSULA XIV**VACACIONES**

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de 22 días laborables. Estas podrán disfrutarse de una sola vez, en dos períodos ó en 3 períodos. El período mayor de vacaciones, será siempre igual ó superior a 11 días.

Las vacaciones, a partir del año 1991, se devengarán en el mismo período que se disfrutaron. El período de devengo de las vacaciones será el año natural y deberán disfrutarse dentro de ese mismo año.

Para acometer este cambio se dispone, de forma transitoria, que dentro de 1991 se disfrutarán, además de los 22 días laborables de vacaciones que se devengan este año, la mitad de las devengadas desde septiembre de 1990, es decir 4 días laborables, para los que estuvieran dados de alta en la empresa el 1-9-90. La otra mitad, es decir los otros 4 días o la parte proporcional que corresponda, si se ha ingresado después del 1-9-90, se acumulará al período de vacaciones correspondiente a 1992. Estos días podrán acumularse a cualquiera de los períodos de vacaciones solicitado.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna. La enfermedad, debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones.

La interrupción del disfrute del período de vacaciones a petición de la empresa, debidamente justificada, dará derecho al trabajador a reclamar su disfrute, bien en el año al que se refieren, bien en el siguiente.

Cuando sea necesario mantener un servicio, la prioridad en la fijación de vacaciones en caso de conflicto, se resolverá por la comisión de Interpretación y Vigilancia.

CLAUSULA XV**CALENDARIO LABORAL**

El calendario laboral se acordará todos los años, ajustándolo a la realización de la jornada anual de 1691 horas, y respetando las fiestas establecidas en la legislación vigente, tanto en el ámbito estatal, como autonómico y local. Los días libres que resulten por ajuste del calendario laboral al cómputo anual de 1.691 horas podrán disfrutarse por el trabajador en la misma forma que los días disponibles por asuntos propios.

CLAUSULA XVI**PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los trabajadores podrán disponer de dos días por asuntos propios, a lo largo del año. Siempre que las circunstancias lo hagan posible, deberá advertirse con suficiente antelación de la intención de disfrutar dichos permisos.

Por lactancia de un hijo menor los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada, durante nueve meses desde la fecha de la incorporación al trabajo tras el alumbramiento. Esta reducción de jornada, no obstante, no podrá en ningún caso prolongarse después de pasados 12 meses desde el alumbramiento del hijo.

Los trabajadores, previo aviso y justificación que se les requiera, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente :

- a) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, debidamente justificada.
- b) Por asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, debidamente justificados.
- c) Diez días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- d) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de padres.
- e) Para asistencia a cursos de carácter profesional en centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador desempeña 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.
- f) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.

En cada año se establecerá, además de los días libres que correspondan por el ajuste del cómputo de 1.691 horas, como días no laborables, el 24 y el 31 de diciembre.

Con esto se suprime cualquier derecho a disfrutar permisos a cuenta de bolsa de horas. En el supuesto de que en el futuro la dirección de la empresa desee implantar un sistema de control horario por medios mecánicos, electrónicos o de fichar, deberá negociar con la representación de los trabajadores tanto su implantación como el restablecimiento de las 24 horas de bolsa existentes hasta ahora.

CLAUSULA XVII**PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar hasta 30 días de permiso sin sueldo, que podrán fraccionar en dos períodos de 15 días. Este permiso se podrá disfrutar siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los casos de conflicto serán resueltos por la comisión de interpretación y vigilancia.

CLAUSULA XVIII**CUIDADO DE MENORES, MINUSVALIDOS Y ENFERMOS**

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

La reducción de jornada, con la correlativa reducción del salario, podrá extenderse al supuesto de cuidado de enfermos, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando así lo acordase la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio, a petición del interesado.

En este último supuesto los trabajadores podrán optar entre la reducción prevista o colocarse en situación de permiso sin sueldo, por un período máximo de seis meses, siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.

CLAUSULA XIX**EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y no superior a cinco.

CLAUSULA XX**SERVICIO MILITAR O CIVIL SUSTITUTORIO**

Durante la interrupción del contrato por servicio militar o civil sustitutorio se tendrá derecho a la percepción de las cantidades equivalentes a las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, así como a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

CLAUSULA XXI**VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS.**

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista.

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

Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo se requerirá la autorización de la empresa, que abonará la cantidad de 31 Ptas. por km. recorrido.

En caso de que el precio de la gasolina "SUPER" sufra un alza superior al 20 % con respecto al vigente al iniciarse el año, se negociará en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia una nueva tarifa acorde con las circunstancias.

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

CLAUSULA XXII**ALOJAMIENTO Y MANUTENCION**

Todo el personal dentro de convenio viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas establecido en el mismo para cualquier tipo de desplazamientos.

La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los empleados desplazados en hotel de tres estrellas o superior categoría. Por el resto de los conceptos se abonará una dieta de 4.815 Ptas diarias.

Los empleados tendrán la opción de renunciar al hotel reservado por la empresa, debiendo compensar esta última al desplazado con una cantidad adicional de 4.000 Ptas. por noche.

Para estancias superiores a un mes se establece una dieta de 7.500 Ptas diarias. En este caso la empresa no facilitará el alojamiento, sino que este correrá por cuenta del trabajador.

En estos casos podrá solicitar de la empresa 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 el cual se encuentre desplazado. El importe de estos desplazamientos será abonado por la Empresa.

En el caso de que el desplazamiento sea a Canarias, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada quince días, abonándose en los mismos términos que los desplazamientos semanales.

Los empleados podrán renunciar al derecho anteriormente mencionado, en cuyo caso se mantendrán las condiciones establecidas en días de desplazamiento normal (dietas, alojamiento, etc.).

En los casos de desplazamientos prolongados a países extranjeros las condiciones de alojamiento, dietas, periodicidad de viajes de retorno, etc. se pactarán de modo previo e individualmente con el trabajador afectado, quedando dichas condiciones reflejadas por escrito.

CLAUSULA XXIII**SEGUROS COMPLEMENTARIOS POR DESPLAZAMIENTO**

El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la Empresa por un seguro similar o equivalente al del Régimen General de la Seguridad Social que le sea aplicable.

CLAUSULA XXIV**TRABAJOS EXTRAORDINARIOS**

Se considera trabajo extraordinario todo aquel que realiza un trabajador fuera de su jornada laboral, a petición de su director o responsable, y sobre

el cual se haya establecido entre ambos un acuerdo económico previo. Una vez concluido el trabajo extraordinario, se procederá a abonar en la nómina del mes siguiente la contraprestación económica acordada.

CLAUSULA XXV**PROMOCION Y FORMACION**

Las dos partes firmantes de este convenio reconocen la importancia de la formación en la empresa, tanto para responder con eficacia a las nuevas oportunidades que continuamente se le presentan a la empresa, en un ámbito tecnológicamente cambiante, como para servir de elemento motivador del personal y de instrumento de desarrollo y promoción profesional de los trabajadores.

Por consiguiente el desarrollo de una política adecuada de Formación y Promoción afecta, tanto a los órganos de la empresa responsables de la gestión de los Recursos Humanos, como a los trabajadores y sus órganos de representación.

Por tanto, para propiciar el trabajo conjunto de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores en este ámbito se crea el Comité de Formación y Promoción, que estará formado por los siguientes miembros:

- El Director de Personal o la persona en la que él delegue.
- Dos empleados más, designados por cada uno de los Gerentes de las dos áreas operativas de la Empresa (Gerencia de Ingeniería y Gerencia de Sistemas).
- Dos empleados designados por el Comité de Empresa.

Las funciones de este Comité de Formación y Promoción serán las siguientes:

- Elaborar en el plazo más breve posible un Plan de Formación para la empresa, en función de las necesidades de las distintas áreas de actuación de la misma.
- Conocer y supervisar los planes anuales en función de las necesidades formuladas por las distintas áreas de la empresa y elaborados por el área de formación.
- Ser informada de las promociones que se llevan a cabo anualmente y de los criterios y procedimientos puestos en práctica para su implementación.
- Proponer cauces y procedimientos para facilitar la promoción interna.

El Comité de Formación y Promoción se reunirá al menos mensualmente una vez, y será convocado por el Director de Personal, a iniciativa propia o a instancias de la representación de los trabajadores.

CLAUSULA XXVI**AYUDA DE COMIDA**

Se establece una ayuda de comida para el año 1991 de 83.460 Ptas/año que se distribuirá en 12 meses. Esta nueva cuantía supone un incremento del 7 % sobre la cantidad establecida para 1990.

CLAUSULA XXVII**BECAS DE ESTUDIO**

La empresa aportará la cantidad de 3.531.000 Ptas. anuales, con destino a la concesión de becas al personal de la misma, que curse estudios de interés para su formación profesional y humana, llevándose a cabo esta adjudicación a través del correspondiente Comité Paritario.

CLAUSULA XXVIII**PRESTAMOS**

La empresa concederá sin interés préstamos de hasta cuatro mensualidades, calculadas sobre el salario medio de la plantilla o sobre el salario medio del solicitante, cuando no se alcanzase aquel.

El montante mensual de dichos préstamos será el equivalente a veintiocho veces el salario medio y se concederán por riguroso orden de solicitud. El importe de dicho salario medio se actualizará una vez al año, una vez que se hagan efectivas las subidas de convenio y las revisiones salariales individuales, y de ello se pasará información al Comité de Empresa.

CLAUSULA XXIX

SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Se establece la actualización permanente del seguro de vida que mantiene la empresa con la empresa de Seguros ANTARES en los términos y con la siguiente cobertura de riesgos:

- Tres salarios anuales para casos de fallecimiento o invalidez absoluta.
- Seis salarios anuales para casos de fallecimiento o invalidez total por accidente.

CLAUSULA XXX

PRESTACIONES POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O ACCIDENTE

La empresa complementará las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario real.

CLAUSULA XXXI

OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Además de los beneficios sociales ya mencionados, se destina a otros fondos sociales la cantidad de 9.275.000 Ptas. Este fondo será administrado por una representación paritaria de Fondos Sociales, constituida al efecto, por dos miembros designados por la Dirección y dos miembros designados por el Comité de Empresa.

Los criterios para la asignación de fondos serán concretados en cada caso por la Comisión Paritaria de Fondos Sociales.

CLAUSULA XXXII

INTEGRACION DE MINUSVALIDOS

La empresa se compromete a poner de su parte todas las medidas necesarias para cumplir con lo previsto en la Ley de Integración Social de Minusválidos, en lo que a oportunidades de empleo se refiere y dentro de las posibilidades de TELEFONICA SISTEMAS.

CLAUSULA XXXIII

PREVISION SOCIAL

La cantidad destinada hasta ahora a incentivos se establece en 41.409.000 Ptas. para 1991. Dicha cantidad es la que corresponde a la cifra de empleados existente en Telefónica Sistemas a 31-12-90. En el supuesto de que la plantilla de la empresa hubiese aumentado el 31-12-91 más de un 5% con respecto a la cifra de empleados a comienzos de año, esta cantidad se incrementaría multiplicandola por el cociente P_{91}/P_{90} , siendo P_{91} la plantilla media de 1991 y P_{90} la plantilla media de 1990.

Dicha cantidad se destina en principio a la constitución de un fondo de previsión social, en el supuesto de que se lleve a efecto la constitución del mismo. A tal efecto se crea una comisión paritaria de Previsión Social, que estudie la fórmula de Previsión Social Complementaria de la Seguridad Social (Fondo de Pensiones o Contrato de Administración de Depósitos), que resulte más conveniente a los intereses de la empresa y los trabajadores, de cara a negociar en el futuro su creación.

En el supuesto de que no se haga efectiva la constitución de la mencionada fórmula de previsión social, el fondo destinado a incentivos se repartirá en una cantidad igual entre todos los empleados, en el momento que el Comité de Empresa lo decida y antes de finalizar el año.

CLAUSULA XXXIV

COMITE DE EMPRESA

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa dos locales, uno en cada uno de los centros principales en Madrid, dotado de mobiliario y recursos de oficina necesarios para el ejercicio de su labor. Asimismo en cada uno de los centros de trabajo habrá a disposición del Comité de Empresa tableros de anuncios para poner sus informaciones.

Los miembros del Comité de empresa podrán ceder hasta un 50% del crédito de las horas mensuales retribuidas, legalmente establecidas, a otros miembros del Comité de Empresa, siempre que estos no acumulen a su vez mensualmente más de un 50% de las que les correspondan personalmente.

Los miembros del Comité de empresa no incluirán en el cómputo del crédito de horas legalmente establecido el tiempo dedicado a reuniones realizadas a iniciativa de la empresa o de comisiones de convenio.

En cuanto a información, la empresa facilitará al Comité de Empresa la prevista en la legislación laboral vigente, en los plazos y circunstancias establecidas en ella.

ANEXO I
NUEVA TABLA UNICA DE CATEGORIAS

(LAS CATEGORIAS DE ANTERIORES CONVENIOS ENTRE PARENTESIS SE SITUAN EN EL NIVEL MINIMO QUE LES CORRESPONDE POR SU SUELDO BASE)

SUBALTERNOS	ADMINISTRATIVOS	TECNICOS	SALARIO BASE
		Técnico Nivel 12 (Titulado Superior A, Ingeniero de Sistemas)	4.000.000
		Técnico Nivel 11 (Titulado Medio A, Titulado Superior B)	3.600.000
		Técnico Nivel 10 (Consultor Principal, Analista Principal)	3.375.000
		Técnico Nivel 9 (Titulado Medio B, Titulado Superior C)	3.125.000
	Administrativo Nivel 8	Técnico Nivel 8 (Titulado Superior D, Consultor, Analista, Técnico de Sistemas, Técnico Comercial, Titulado Medio C)	2.825.000
	Administrativo Nivel 7	Técnico Nivel 7 (Técnico A, Titulado Medio D, Titulado Superior E,)	2.525.000
	Administrativo Nivel 6 (Jefes Administrativos, Secretarías de Dirección)	Técnico Nivel 6 (Técnico B, Titulado Medio E, Consultor Adjunto, Analista Programador, Técnico de Sistemas Adjunto, Delineante Proyectista)	2.300.000
Subalterno Nivel 5	Administrativo Nivel 5 (Oficiales Administrativos 1ª, Secretarías)	Técnico Nivel 5 (Técnico C, Programador Senior, Delineante 1ª)	2.000.000
Subalterno Nivel 4	Administrativo Nivel 4 (Oficiales Administrativos)	Técnico Nivel 4 (Programador, Oficial Técnico 1ª)	1.875.000
Subalterno Nivel 3 (Conductores)	Administrativo Nivel 3 (Auxiliares Administrativos 1ª)	Técnico Nivel 3 (Delineante 2ª)	1.680.000
Subalterno Nivel 2 (Conserjes)	Administrativo Nivel 2	Técnico Nivel 2 (Oficial Técnico 2ª, Delineante)	1.570.000
Subalterno nivel 1 (Ordenanzas)	Administrativo Nivel 1 (Auxiliares Administrativos T.S., Auxiliares y Oficiales Administrativos de Infantas y Cuzco)		1.400.000

ANEXO II

TABLA UNICA DE CATEGORIAS. SALARIOS BASES PARA 1991

(LAS DENOMINACIONES ENTRE PARENTESIS SON EL NIVEL MINIMO QUE CORRESPONDE A LAS CATEGORIAS DE ANTERIORES CONVENIOS)

SUBALTERNOS	ADMINISTRATIVOS	TECNICOS	SALARIO BASE
		Técnico Nivel 12 (Ingeniero de Sistemas)	4.288.000
		Técnico Nivel 11	3.859.200
		Técnico Nivel 10 (Consultor Principal, Analista Principal)	3.618.000
		Técnico Nivel 9	3.350.000
	Administrativo Nivel 8	Técnico Nivel 8 (Consultor, Analista, Técnico de Sistemas, Técnico Comercial)	3.028.400
	Administrativo Nivel 7	Técnico Nivel 7 (Titulado Superior)	2.708.800
	Administrativo Nivel 6 (Jefes Administrativos, Secretarías de Dirección)	Técnico Nivel 6 (Titulado Medio, Consultor Adjunto, Analista Programador, Técnico de Sistemas Adjunto)	2.465.600
Subalterno Nivel 5	Administrativo Nivel 5 (Oficiales Administrativos 1ª, Secretarías)	Técnico Nivel 5 (Técnico, Programador Senior)	2.144.000
Subalterno Nivel 4	Administrativo Nivel 4 (Oficiales Administrativos)	Técnico Nivel 4 (Programador)	2.010.000
Subalterno Nivel 3 (Conductores)	Administrativo Nivel 3 (Auxiliares Administrativos 1ª)	Técnico Nivel 3	1.800.960
Subalterno Nivel 2 (Conserjes)	Administrativo Nivel 2	Técnico Nivel 2 (Oficial Técnico, Delineante)	1.693.040
Subalterno nivel 1 (Ordenanzas)	Administrativo Nivel 1 (Auxiliares Administrativos T.S., Auxiliares y Oficiales Administrativos de Infantas y Cuzco)		1.500.800