

**Artículo 27. Derechos.**

1. Locales y tabloneros de anuncios: La empresa facilitará locales adecuados a los representantes sindicales de los trabajadores que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, cuya disponibilidad no estará supeditada ni supervisada por la empresa, pudiendo tener acceso a los mismos tanto en horas de trabajo como fuera de ellas, dentro de los límites razonables.

Dichos locales reunirán las condiciones de equipamiento necesarios para el desarrollo de las funciones propias de cada representación, especialmente en materias de secreto de documentación y condiciones óptimas de comunicación con los trabajadores representados. Dicho equipamiento, siempre en consonancia con el número de representantes sindicales del respectivo centro de trabajo, constará, en la medida que sea posible, con mesa de reunión y sillas, armario cerrado, teléfono, ordenador e impresora y máquina de calcular.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores. En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores se colocará un tablón a disposición de los Delegados de personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida.

2. Tiempo sindical: Cada uno de los Delegados de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo dispondrá de trescientas sesenta horas en cómputo anual con un máximo de cuarenta mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo podrá ser acumulable al de otro Delegado de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la empresa.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la empresa al crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso el tiempo cedido por cada Delegado de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo no podrá ser superior a veinte horas mensuales.

3. Labor sindical: La empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y los distintos niveles de Dirección y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de los representantes de los trabajadores los medios de que dispone para difundir y canalizar adecuadamente la información a los distintos centros de trabajo y los trabajadores de los mismos, con los límites que normalmente tuviera establecidos para cualquier otra labor productiva de la empresa y siempre que no se perjudique la actividad propia de la misma.

4. Gastos: Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este Convenio, correrán a cargo de la empresa. Los gastos de estancia o dietas para todos aquellos que deban desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual se abonarán de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

**Artículo 28. Garantías.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 29. Asambleas.**

Los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar en cualquier centro de trabajo asambleas, conforme lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, salvo lo establecido en el artículo 78.2b que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Disposición transitoria primera. *Ascensos y promociones.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria integrada por seis representantes designados por cada una de las partes firmantes (representación de la empresa y representación de los trabajadores), que estudie la adecuación del sistema de ascensos

del anterior Convenio de empresa al de ascensos y promociones recogido en el artículo 26 del Convenio Colectivo general sectorial, debiendo llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre de 1998, persistiendo hasta dicho acuerdo lo recogido en los artículos 10 y 11 del anterior Convenio de empresa.

Disposición transitoria segunda. *Coberturas sociales.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria integrada por seis representantes designados por cada una de las partes firmantes (representación de la empresa y representación de los trabajadores), con el objetivo de replantear globalmente las prestaciones contempladas en los artículos 19, ayuda escolar; 20, seguro de vida, y 24, prestación social complementaria, del anterior Convenio de empresa, debiendo llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre de 1998, persistiendo hasta dicho acuerdo, lo recogido en los referidos artículos.

Disposición transitoria tercera. *Jornadas especiales del personal de informática.*

Se creará una Comisión Paritaria que establezca antes del 31 de diciembre de 1997, la adaptación de jornadas especiales en informática.

Disposición final primera.

El presente Convenio Colectivo deroga, sustituye y absorbe, a todos los efectos, los acuerdos, pactos extraestatutarios, reglamentos de régimen interior y convenios colectivos de empresa vigentes hasta la fecha en cualquiera de las entidades que integran el grupo Axa Seguros.

Disposición final segunda.

El personal que hasta la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo viniera percibiendo en nómina el plus de transporte, seguirá percibiendo el mismo con carácter de inabsorbible, en la cuantía fijada para 1991.

**22928** RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas (código de Convenio número 0006402), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 1997, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 13 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SISTEMAS****CLÁUSULA I****Ámbito personal y territorial**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica Sistemas y a sus empleados en todos los centros de trabajo de la empresa del territorio nacional.

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.

## CLÁUSULA II

### Ámbito 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 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, prorrogándose automáticamente por anualidades, si no mediara denuncia previa de las partes.

## CLÁUSULA 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 un mes de antelación al vencimiento de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

## CLÁUSULA IV

### Vinculación 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 aprobará la totalidad de su contenido.

## CLÁUSULA V

### Compensación y absorción

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.

## CLÁUSULA VI

### Comisión de interpretación y vigilancia

Se constituirá, en un plazo máximo de veinte 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, Sociedad Anónima».

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.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial.

## CLÁUSULA VII

### Prelación de normas laborales

La prestación del trabajo entre «Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima», 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.

## CLÁUSULA VIII

### Categorías profesionales

En el II Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas se firmó un compromiso de «llevar a cabo un desarrollo más específico» del sistema de

niveles, «en consonancia con las actividades de la empresa, y con objeto de permitir una mejor planificación en la asignación de recursos humanos, la promoción y la formación».

La Comisión Paritaria prevista en el II Convenio de Telefónica Sistemas para la implantación de un sistema de categorías profesionales se constituirá como Mesa de Negociación permanente y continuará sus negociaciones para llegar a un acuerdo en la definición de un sistema abierto y flexible de categorías funcionales.

Ambas partes se proponen volver a considerar la propuesta de la Dirección de la empresa, elaborada a partir de los resultados de un estudio realizado por una empresa especializada en análisis de puestos, como consecuencia de los compromisos adoptados en el II Convenio, como punto de partida para continuar la negociación.

A partir de la firma del Convenio dicha Comisión Paritaria comenzará sus trabajos, con los siguientes compromisos de ambas partes respecto a calendario de negociación:

Antes del 31 de marzo de 1998 se obtendrá un estudio que suponga una actualización del estudio especializado anteriormente aludido, realizada por una empresa externa sobre categorías profesionales en 1992, como primera aproximación en la negociación.

Antes del 31 de octubre de 1998 se habrá obtenido un modelo definitivo de categorías funcionales, que servirá de base para la negociación.

A partir de que esté concluido este modelo de clasificación de categorías funcionales, la Comisión Paritaria de categorías profesionales negociará un acuerdo, para su posterior implantación en el plazo que se acuerde en el seno de la misma.

## CLÁUSULA IX

### Incrementos salariales

#### 1. ACUERDOS PARA 1997

Los incrementos acordados en los diferentes conceptos de la masa salarial, a partir del 1 de enero de 1997, son los siguientes:

**Salario base:** Los sueldos bases se incrementarán en 2 por 100 con respecto a los vigentes una vez aplicados los acuerdos de revisión salarial de 1996. Los nuevos valores de la tabla de sueldos base son los que se recogen en el anexo al texto del Convenio.

**Antigüedad:** Los valores de los trienios, se incrementarán en un 2 por 100 con respecto a los vigentes una vez aplicados los acuerdos de revisión salarial de 1996.

**Complementos:** Los complementos salariales y complementos de puesto de trabajo, se incrementarán en un 2 por 100 con respecto a los vigentes una vez aplicados los acuerdos de revisión salarial de 1996.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 1997 un incremento sobre el del 31 de diciembre de 1996 superior a un 2,5 por 100 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 valores que han servido de base para calcular los aumentos de 1997.

La revisión se aplicará a los sueldos base, antigüedad, complementos salariales y complementos de puesto de trabajo, y se acumulará a los aumentos establecidos ahora, sirviendo las cantidades resultantes de base para determinar el incremento salarial de 1998.

Esta revisión salarial se devengará, en su caso, en el momento de conocerse oficialmente el incremento del IPC correspondiente a 1997 y se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1998.

#### 2. ACUERDOS PARA 1998

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se acuerda una subida de la previsión de crecimiento del IPC que establezca el gobierno como previsión de inflación en los Presupuestos Generales del Estado menos 0,5 por 100. Esta subida se aplicará a los conceptos sueldo base, antigüedad, complemento salarial y complemento de puesto de trabajo. En el supuesto de que el Gobierno no establezca dicha previsión de crecimiento del IPC en los Presupuestos Generales del Estado, el incremento será del 1,8 por 100.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrará a 31 de diciembre de 1998 un incremento sobre el del 31 de diciembre de 1997 superior al previsto o al 2,3 por 100 (en el supuesto de que no hubiese una previsión oficial en los Presupuestos Generales del Estado), 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 y complementos que han servido de base para calcular los aumentos de dicho año.

La revisión se aplicará a los sueldos base, antigüedad, complementos salariales y complementos de puesto de trabajo y se acumulará a los aumentos establecidos para 1998, sirviendo las cantidades resultantes de base para determinar el incremento salarial de 1999.

Esta revisión salarial se devengará, en su caso, en el momento de conocerse oficialmente el incremento del IPC correspondiente a 1998 y se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1999.

#### CLÁUSULA X

##### Naturaleza y distribución del salario

Los conceptos salariales existentes en la empresa son los siguientes

El sueldo base, que será el que corresponda a la categoría o nivel del trabajador y cuyos valores para 1997 son los que se reflejan en el anexo al texto del Convenio.

La antigüedad, que se establece según los trienios devengados.

El complemento salarial, que es un complemento de calidad y cantidad de trabajo y que completa en algunos casos la retribución fija del trabajador. Dicho concepto salarial es consolidado y recibe el mismo tratamiento a todos los efectos que el sueldo base.

El complemento de puesto de trabajo, que es una cantidad que se abona en función de las especiales características o circunstancias que acompañan la realización de una determinada función o tarea. Se deja de percibir en el momento que cambian esas especiales características o circunstancias de la tarea o función que se desempeña.

Gratificación especial. Es un complemento de cantidad o calidad de trabajo, que se abona por una sola vez, sin que tenga carácter regular y consolidado, para compensar el esfuerzo o la dedicación extraordinarios en la realización del trabajo encomendado.

Las cuantías establecidas para cada concepto salarial, excluida la gratificación especial, 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.

#### CLÁUSULA XI

##### Empleo y contratación

La empresa se declara dispuesta a mantener, siempre que el nivel de negocio y actividad lo permitan, el nivel de empleo existente a 31 de diciembre de 1996, en cuya fecha la cifra de empleados era de 536. Asimismo se compromete, en la medida que la actividad de la empresa lo permita, a convertir los contratos temporales actuales en fijos y a cubrir una parte de la actividad cubierta por las actuales subcontrataciones con personal de plantilla.

#### CLÁUSULA XII

##### Jornada anual y horario de trabajo

La jornada anual queda establecida para el período de vigencia de este Convenio en mil seiscientos noventa y una horas. Cada año se ajustará el calendario laboral, para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

Se establece un horario de treinta y nueve 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 treinta y cinco horas semanales de lunes a viernes, durante el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

Jornada de invierno:

Horario de coincidencia obligatoria: Veintisiete horas semanales. Doce horas a realizar en horario de flexibilidad.

De lunes a jueves:

Mañanas, entrada de siete cuarenta y cinco a nueve, y salida de trece quince a catorce treinta.

Tardes, entrada de catorce quince a quince treinta, y salida de dieciséis cuarenta y cinco a diecinueve quince.

Tiempo mínimo de descanso para comer: Una hora.

Viernes:

Mañanas, entrada de siete cuarenta y cinco a nueve, y salida de catorce a quince horas.

Jornada de verano:

Horario de coincidencia obligatoria: Treinta horas semanales. Cinco horas a realizar en horario de flexibilidad.

De lunes a viernes:

Entrada de siete cuarenta y cinco a ocho treinta y salida de catorce treinta a quince treinta.

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

#### CLÁUSULA XIII

##### Vacaciones

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de veintidós días laborables. Estas podrán disfrutarse de una sola vez, en dos períodos o en tres períodos. El período mayor de vacaciones será igual o superior a once días laborables.

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

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.

#### CLÁUSULA XIV

##### Calendario laboral

El calendario laboral se acordará todos los años, ajustándolo a la realización de la jornada anual de mil seiscientos noventa y una 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 mil seiscientos noventa y una podrán disfrutarse por el trabajador en la misma forma que los días disponibles por asuntos propios.

#### CLÁUSULA XV

##### 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 de 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 doce 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 treinta y nueve 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 mil seiscientos noventa y una, como días no laborables, el 24 y el 31 de diciembre.

#### CLÁUSULA XVI

##### Permisos no retribuidos

Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar hasta treinta días de permiso sin sueldo, que podrán fraccionar en dos períodos de quince 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.

#### CLÁUSULA XVII

##### Cuidado de menores, minusválidos 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 aquélla.

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.

#### CLÁUSULA XVIII

##### Excedencia voluntaria

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la empresa 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. Dicha excedencia dará derecho preferente al empleado en excedencia para ocupar un puesto de trabajo que sea preciso cubrir acorde con su grupo laboral y perfil profesional a partir del momento de solicitud de reingreso.

#### CLÁUSULA XIX

##### 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.

#### CLÁUSULA XX

##### Viajes y desplazamientos

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista. Solamente en circunstancias excepcionales de vuelos trasatlánticos, que serán autorizados por la dirección, se viajará en clase preferente. Cuando el viaje consista en un vuelo trasatlántico a países de Iberoamérica, el empleado tendrá derecho a disponer de un día libre, que se tomará normalmente a continuación del viaje.

En los viajes en tren se utilizarán billetes de primera clase en los desplazamientos diurnos, salvo en el tren AVE, que se utilizará la clase turista, 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 35 pesetas por kilómetro recorrido.

La empresa comunicará al empleado de Telefónica Sistemas que deba desplazarse las condiciones especiales de trabajo en el lugar de destino, así como la fecha y circunstancias del viaje con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y con la antelación suficiente en los casos de desplazamientos superiores a una semana, salvo los casos de fuerza mayor.

En todo caso, si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el trabajador será informado con una antelación superior a cinco días.

#### CLÁUSULA XXI

##### Alojamiento y manutención

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 5.500 pesetas 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 4.500 pesetas por noche.

Para estancias superiores a un mes se ofrece la siguiente alternativa:

a) Alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, si el trabajador lo solicita. En cuyo caso percibirá una dieta para el resto de los gastos de 4.500 pesetas/día.

b) Dieta única para todos los gastos de 8.565 pesetas/día.

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.).

Siempre que se pernocte fuera de casa, se percibirá la dieta completa, cualquiera que sea el momento de la iniciación del viaje. Cuando no se pernocte fuera de casa se percibirá media dieta. En los casos en que se viaje fuera de horas de trabajo, sin pernoctar fuera de casa, se percibirá la cantidad de 5.500 pesetas, desglosadas de la siguiente forma: una dieta de 3.600 y 1.900 pesetas en concepto de retribución dineraria sujeta a retención.

Para desplazamientos internacionales la dieta mínima, con alojamiento a cargo de la empresa, se fija en el equivalente en pesetas a 85\$ USA diarios.

El pago de las nuevas compensaciones económicas por alojamiento y manutención entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del Convenio.

En las estancias prolongadas en países de la Unión Europea y los comprendidos dentro de su ámbito geográfico el trabajador podrá retornar a su residencia, con el viaje a cargo de la empresa, cada quince días. En desplazamientos prolongados a países del continente americano el trabajador podrá retornar, con viaje a cargo de la empresa en clase turista, cada cuatro meses o tres veces a lo largo de un año de estancia.

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

#### CLÁUSULA XXII

##### 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.

## CLÁUSULA XXIII

**Trabajos extraordinarios**

La empresa establece que, en principio no se realizarán horas extraordinarias, ni se sobrepasará el cómputo horario de trabajo establecido en la empresa, dentro de la flexibilidad horaria existente. Cuando, por circunstancias excepcionales, se requiera al trabajador la realización de una tarea que requiera una dedicación que sobrepase su jornada ordinaria de trabajo, esta especial dedicación se considerará un trabajo extraordinario. Este trabajo extraordinario será compensado bien con tiempo libre, equivalente al menos a la dedicación que haya requerido el trabajo extraordinario, o económicamente, con una cantidad acordada previamente entre el director o responsable y el empleado. Siempre que sea posible, este acuerdo previo será comunicado por escrito al empleado por su respectivo director o responsable.

## CLÁUSULA XXIV

**Guardias de servicio técnico**

Se podrá requerir, a aquellos trabajadores que tengan la preparación adecuada para ello, que atiendan fuera del horario de trabajo emergencias de servicio técnico que deban ser atendidas por la empresa en dichos horarios.

Para ello se destinará, siempre que sea posible, a los trabajadores que voluntariamente se presten a ello. Se tratará igualmente de evitar las guardias continuadas de más de cuatro semanas y se procurará que los períodos de descanso sean al menos de la misma duración que el período de servicio de guardia.

Se podrá proponer en estas guardias la atención a más de un servicio, con un límite máximo de cuatro servicios por guardia.

Compensaciones económicas. Se abonarán 275 pesetas/hora de disponibilidad fuera de la jornada de trabajo. Esta cantidad se incrementará por cada servicio adicional que se atienda, de acuerdo con la siguiente escala:

Un servicio: 275 pesetas/hora de disponibilidad fuera de jornada.

Dos servicios: 320 pesetas/hora de disponibilidad fuera de jornada.

Tres servicios: 370 pesetas/hora de disponibilidad fuera de jornada.

Cuatro servicios: 425 pesetas/hora de disponibilidad fuera de jornada.

El pago de estas compensaciones económicas entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Con estas compensaciones se retribuye tanto la disponibilidad para la localización como las eventuales intervenciones en el centro de trabajo o en domicilio del cliente para resolver problemas que no puedan efectuarse de modo remoto o telefónicamente. Cuando las intervenciones que requieran desplazarse al centro de trabajo o al domicilio del cliente sean frecuentes o la duración de las mismas sea importante, serán consideradas como trabajos extraordinarios, que deberán ser compensados de manera independiente.

## CLÁUSULA XXV

**Promoción y formación**

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 mantiene la existencia del Comité de Formación y Promoción, que, de acuerdo con lo establecido en el II Convenio, estará formado por los siguientes miembros:

El Director de Recursos Humanos o la persona en la que él delegue.

Dos empleados más, designados por la Dirección de la empresa.

Dos empleados designados por el Comité de Empresa.

Las funciones de este Comité de formación y promoción serán las siguientes:

Conocer y participar en la elaboración de los planes anuales de formación, de acuerdo con 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, una vez cada tres meses, y será convocado por el Director de Recursos Humanos, a iniciativa propia o a instancias de la representación de los trabajadores.

## CLÁUSULA XXVI

**Movilidad funcional**

Con objeto de propiciar la movilidad interna dentro de la empresa y en su caso la promoción profesional, la Dirección dispondrá de un completo sistema de información a nivel del conjunto de la empresa sobre la competencia, dedicación y funciones de los empleados de la misma. En dicho sistema de información quedarán recogidas las peticiones de cambio de actividad y de función, que podrán formular por escrito a la Dirección los empleados y que serán tomadas en consideración a la hora de emprender nuevos proyectos o actividades.

## CLÁUSULA XXVII

**Ayuda de comida**

Se establece una ayuda de comida para el año 1997 de 103.012 pesetas/año, que se distribuirá en doce meses. Para 1998 se establece un aumento igual al que se determine para los conceptos salariales.

## CLÁUSULA XXVIII

**Becas de estudio**

La empresa aportará en 1997 la cantidad de 2.856.000 pesetas 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. Para 1998 se aplicarán los mismos criterios de aumento que se apliquen a los conceptos salariales.

## CLÁUSULA XXIX

**Préstamos**

La empresa concederá sin interés préstamos de hasta cuatro mensualidades netas, calculadas sobre el salario medio de la plantilla o sobre el salario medio del solicitante, cuando no se alcanzase aquél. La cuantía máxima a concederse, de acuerdo con este criterio, será de 950.000 pesetas para 1997.

El montante mensual de dichos préstamos será el equivalente a veintidós veces el salario medio, es decir 5.225.000 pesetas para 1997. Las solicitudes se atenderán 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.

Los préstamos tendrán el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos a cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa por cuenta del trabajador.

## CLÁUSULA XXX

**Seguro de vida y accidentes**

Se establece la actualización permanente del seguro colectivo de vida que mantiene la empresa contratado con una empresa de seguros 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.

La inclusión del trabajador en este seguro colectivo de vida es voluntaria. El trabajador deberá solicitar expresamente su inclusión en dicho seguro, y asimismo podrá solicitar, si lo desea, su exclusión del mismo.

#### CLÁUSULA XXXI

##### Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real en los supuestos de maternidad e incapacidad temporal.

#### CLÁUSULA XXXII

##### Otros beneficios sociales

Además de los beneficios sociales ya mencionados en 1997 se destina a otros beneficios sociales la cantidad de 4.080.000 pesetas. Este fondo será administrado por una representación paritaria de Fondos Sociales, constituida al afecto, 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.

Esta cantidad se actualizará en 1998, incrementándose el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

#### CLÁUSULA XXXIII

##### Integración de minusválidos

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 Telefónica Sistemas.

#### CLÁUSULA XXXIV

##### Previsión social

La cantidad destinada hasta ahora a Previsión Social se mantiene como un concepto no salarial, siendo su naturaleza la de un fondo colectivo, denominado Fondo de Previsión Social. Dicho Fondo de Previsión Social podrá ser repartido en una cantidad igual para todos los empleados en el mes de diciembre o ser destinada a otros propósitos de interés colectivo.

La Comisión Paritaria de Fondos Sociales determinará cada año, antes del 1 de marzo, el destino del Fondo de Previsión Social. Para 1997 el destino de este fondo será su reparto en una cantidad igual para todos los trabajadores que, a 31 de diciembre de 1997, tengan al menos un año de antigüedad en la empresa y al mismo tiempo hayan estado de alta en la empresa a lo largo de todo el año. Aquellos empleados que no hayan estado de alta en la empresa más que una parte del año, la cantidad a cobrar será proporcional al tiempo alta en la empresa. No tendrán derecho a percepción por este concepto los empleados que sean baja en la empresa antes del 31 de diciembre o aquellos que sean alta en la empresa con posterioridad al 30 de noviembre. La cuantía anual a percibir por cada empleado en los términos descritos será de 99.807 pesetas brutas.

La cuantía total del Fondo de Previsión Social será la que resulte de la suma de las cantidades a repartir de la forma anteriormente descrita. La cuantía de este fondo para 1998 se determinará de la misma manera que en 1997, aplicándose el mismo incremento a este fondo que a los conceptos salariales.

#### CLÁUSULA XXXV

##### Jubilación

Como medida para favorecer el empleo, entre grupos jóvenes de edad, se establece como obligatoria la jubilación a los sesenta y cinco años, siempre que concurren los siguientes requisitos:

Que el trabajador afectado haya completado los años de cotización necesarios, según la normativa de Seguridad Social, para la obtención de la pensión de jubilación. En los casos en que no se cumpla esta condición,

la jubilación se producirá en la fecha en que el trabajador complete el período de cotización requerido.

Que la empresa le comunique al trabajador por escrito, una vez cumplida la citada edad, la voluntad de la misma de que cumpla con esta obligación. En este caso la jubilación se producirá un mes después de recibida la comunicación.

#### CLÁUSULA XXXVI

##### Comité de Empresa

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y recursos de oficina necesarios para el ejercicio de su labor. En cada centro de trabajo podrá disponer, cuando lo solicite, de una sala para reuniones del Comité de Empresa. 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 por 100 del crédito de las horas mensuales retribuidas, legalmente establecidas, a otros miembros del Comité de Empresa, siempre que éstos no acumulen a su vez mensualmente más de un 50 por 100 de las que le 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

##### Tablas salariales para 1997

Subalternos	Administrativos	Técnicos	Salarios - Pesetas
-	-	Nivel 12	5.337.971
-	-	Nivel 11	4.807.151
-	-	Nivel 10	4.508.565
-	-	Nivel 9	4.176.802
-	Nivel 8	Nivel 8	3.778.687
-	Nivel 7	Nivel 7	3.380.571
-	Nivel 6	Nivel 6	3.081.984
Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	2.683.868
Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	2.517.987
Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	2.259.212
Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	2.113.236
Nivel 1	Nivel 1	-	1.887.639

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**22929** ORDEN de 22 de octubre de 1997 por la que se homologa el contrato-tipo anual de compraventa de naranjas para su transformación en zumo, que regirá durante la campaña de 1997/1998.

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria e Industrias Agrarias y Alimentarias, vistas las solicitudes de homologación de un contrato-tipo anual de compraventa de naranjas con destino a su transformación en zumo, formulada, por una parte, en representación de la industria, por AIZCE y por otra, en representación de los productores, por las Organizaciones Profesionales Agrarias ASAJA, COAG, UPA, y la Confederación de Cooperativas de España, acogiendo a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, sobre contratación de productos agrarios y habiéndose cumplidos los requisitos previstos en