

pietarios y jóvenes arrendatarios, proporcionando asesoramiento jurídico en esta materia.

III. Para cada uno de los pisos alquilados a través de este programa, se destinarán dos seguros: uno multirriesgo del hogar y un seguro de caución para impago de rentas.

IV. Curso de formación que será impartido a las personas que la Comunidad Autónoma ponga a disposición del programa para su puesta en marcha y desarrollo.

Que, además, la política del Instituto de la Juventud se centra en fomentar la cooperación interadministrativa y en buscar la convergencia en todo lo que sea beneficioso para la juventud, por lo que se hace necesario favorecer actuaciones conjuntas que aborden temas que afecten a los y las jóvenes y que requieren un tratamiento global.

Segunda.—Para la realización de este Proyecto las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a lo siguiente:

1.º El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico 19.201.323 A. 227.06 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro Multirriesgo-Hogar: 270.455,45 €.

La prima para cada una de las pólizas será de 95,59 €.

2. La cobertura del seguro de Caución: 200.253,02 €.

La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3% de la renta anual de cada contrato.

3. La realización de los Cursos de Formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del Programa: 76.028,03 €.

En consecuencia, las partes acuerdan suscribir el presente Convenio de colaboración con arreglo a las siguientes.

Aportación total del Instituto de la Juventud: 546.736,50 €.

Esta cantidad es global para todas las Administraciones Públicas incorporadas al Programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler.

2.º La Consejería de Familia, Juventud y Voluntariado se compromete a arbitrar, a través de la Dirección General de Juventud, las medidas y el personal necesario para la puesta en marcha de una «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler», de acuerdo con la siguiente estructura:

A) Información/Recepción:

recepción de solicitantes.  
información sobre el programa.  
tratamiento informático.

B) Captación de Viviendas:

conocimiento del mercado.  
propaganda propia.  
prensa especializada.  
entrevista propietarios.  
inventarios.

C) Oferta de Viviendas:

selección de demandantes.  
visita a las viviendas.  
seguimiento.

D) Coordinación:

legislación básica sobre alquileres.  
contratos y documentación varia.  
fianzas.  
seguros.  
informes.

Además, la mencionada Consellería a través de la Dirección General de Juventud pondrá a disposición del programa un local situado en el Centro Coordinador de Información y Documentación Juvenil en la Plaza del Matadero, con su correspondiente dotación tanto informática y de mobiliario como de personal, así como la publicidad necesaria para la suficiente difusión del programa entre la población a la que va destinado.

La Consejería podrá poner en marcha este mismo programa en los siete Campus Universitarios gallegos, en colaboración con las tres universidades, a través del Área de Información Juvenil de las Oficinas de Servicios integrados para la Juventud.

Tercera.—Para un mejor desarrollo del presente Convenio, la Comunidad Autónoma de Galicia firmará, si así lo determina, acuerdos relacionados con este programa con Ayuntamientos y/o entidades de derecho público o privado que, a juicio de aquella, pudieran convenir a los fines del programa.

Cuarta.—En todas aquellas acciones a que se refiere el presente Convenio que impliquen difusión, ya sea impresa o por cualquier otro medio, y en la que figure el logotipo de la Consejería de Familia, Juventud y Voluntariado, deberá incorporarse de forma visible el logotipo institucional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Juventud).

Quinta.—Se constituye una Comisión de seguimiento y control para llevar a cabo las funciones contempladas en el presente Convenio y, en especial, las de supervisión y evaluación de las acciones en él reflejadas.

La Comisión estará compuesta por dos representantes de cada institución.

Sexta.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y estará vigente mientras las partes, previo cumplimiento en cada caso de las exigencias del ordenamiento jurídico de obligado cumplimiento por las mismas, estimen necesaria la realización del Programa objeto del mismo. A tal fin, formalizarán anualmente dentro del primer trimestre siguiente a la fecha de finalización del último período de vigencia de aquel, y siempre que lo permitan las dotaciones presupuestarias correspondientes, un Protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Caso de no formalizarse el citado Protocolo, el presente Convenio dará extinguido entre las partes al finalizar el plazo previsto en el párrafo anterior.

Séptima.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico-administrativa, siéndole de aplicación la exclusión contemplada en el artículo 3.1 c) del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

Para que así conste, en prueba de conformidad con lo anterior, las partes firman el presente Convenio en el lugar y fecha expresados, en dos ejemplares que hacen fe.

Por el Instituto de la Juventud, D.ª Elena Azpiroz Villar.—Por la Consejería de Familia, Juventud y Voluntariado, D.ª Pilar Rojo Noguera.

**17801** *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L., (Código de Convenio n.º 9014682), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2003 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de septiembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

#### **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA INTERNATIONAL WHOLESALE SERVICES, S. L.**

##### **PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo de Empresa, se suscribe, de una parte por la Empresa Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L., con domicilio en la calle de Gran Vía n.º 28 de Madrid, a través de su Dirección, y de otra parte por el Comité de Empresa de la misma, como representantes legales de los trabajadores de su plantilla, estando compuesto del presente preámbulo y XXIX cláusulas.

Cláusula I. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo en España de Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L. constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el período de vigencia del mismo.

Cláusula II. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

A los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 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.

Quedan excluidos del presente Convenio:

- Los de Alta Dirección comprendidos en el Artículo 1.3.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que desempeñan cargo de Director y Subdirector.

Cláusula III. *Vigencia.*

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre del 2004, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula IV. *Vinculación del Convenio.*

El presente convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase alguna de sus cláusulas ya que su contenido debe ser uno e indivisible en su aplicación, debiendo las partes acordar las modificaciones necesarias para ajustar a la legalidad el texto.

Cláusula V. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas compensan y sustituyen a la totalidad de las que anteriormente rigieran, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

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

Cláusula VI. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Se constituirá, en un plazo máximo de 20 días con posterioridad a la firma del convenio, una Comisión Paritaria compuesta por 2 miembros designados por la Dirección de la Empresa y 2 miembros designados por el Comité de Empresa, para la vigilancia y el control del cumplimiento del Convenio Colectivo de Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas. 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.

Esta Comisión dará respuesta a los planteamientos de discrepancia que surjan entre empleados y sus jefes a lo largo de los procesos de Desempeño 2003 y 2004.

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

Cláusula VII. *Prelación de normas laborales.*

La prestación del trabajo entre Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L. y sus trabajadores, 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. *Grupos laborales.*

Los trabajadores se encuadran en los siguientes grupos laborales y salarios de entrada correspondientes:

Auxiliares y Administrativos: 13.200 €.  
Técnicos Especializados: 15.600 €.  
Técnicos y Titulados: 17.400 €.

Los salarios de entrada para estos grupos serán actualizados anualmente.

El nivel salarial correspondiente a cada trabajador dentro de su grupo profesional se determinará en el momento de la contratación en su documento, de acuerdo con la experiencia y valoración profesional del trabajador contratado. A falta de pacto expreso en el contrato, se entiende como «nivel de entrada» el más bajo del grupo profesional al que pertenezca el trabajador contratado.

Cláusula IX. *Naturaleza y distribución del salario.*

Los conceptos salariales son los siguientes:

Tabla salarial Convenio: Se considerará Tabla salarial garantizada por el Convenio la que se refleja en la Cláusula anterior para cada grupo laboral.

Salario fijo: Es el salario base que figura en la nómina más los complementos personales que se perciban. El salario que cada trabajador tenga señalado como fijo se percibirá dividido en catorce pagas, dos de las cuales serán extraordinarias.

El periodo de devengo de las pagas no extraordinarias es mensual y se abonará antes del día 28 de cada mes.

El periodo de devengo de las pagas extraordinarias es semestral, del 1 de Enero al 30 de Junio y del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

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

Revisión salarial: Los salarios fijos determinados individualmente para cada trabajador serán revisados anualmente con efecto de uno de enero, teniendo en cuenta los acuerdos entre la Empresa y el Comité de Empresa sobre los mínimos. Estos acuerdos se negociarán durante el primer trimestre de cada año.

Salario variable: Además del salario fijo, los trabajadores afectados por este Convenio podrán percibir determinadas cantidades en concepto de salario variable por cumplimiento de objetivos, con carácter anual y no consolidable.

La tabla de aportaciones según puesto dentro convenio actualmente vigente:

Distribución del variable			
	% Retribución sobre salario fijo	Objetivos empresa	Objetivos individuales
Responsables de grupo .....	15%	50%	50%
Titulados, Técnicos y soporte .....	12%	40%	60%

El pago de los salarios variables se realizará una vez efectuada la evaluación de los resultados, en febrero del año siguiente, y de una sola vez, siempre y cuando el empleado permanezca en la empresa hasta el 31 de diciembre.

En la «Guía de Desempeño» que se publica anualmente se regularán los criterios de incorporación al programa, percepción del bonus y casuística a aplicar. Todas las modificaciones sobre cualquier punto de la «Guía de Desempeño» serán informados puntualmente por la Empresa a los empleados.

Cláusula X. *Complementos salariales.*

Todos los complementos se retribuirán a mes vencido y de acuerdo con la normativa vigente.

Los complementos por localización, turnos y trabajos especiales no son acumulativos simultáneamente.

Las cuantías de todos los complementos establecidas en la presente cláusula entrarán en vigor a partir de la firma del convenio y serán revisadas anualmente.

## Complementos por localización:

1. Localización es aquella situación en la que una persona a través de un móvil, u otro medio, se encuentra permanentemente en disposición de recibir y atender llamadas, fuera de su jornada laboral, que permitan resolver cualquier incidencia del servicio al que esté asignado. Estas llamadas deben de ser atendidas en un periodo de tiempo inferior a 1 hora. Esto supone no estar en lugares sin cobertura por periodos superiores a dicho tiempo.

En caso de que el teléfono móvil o cualquier otro medio que la empresa proporcione deje de estar operativo por cualquier causa, el trabajador deberá buscar un medio alternativo para su localización, hasta el siguiente día laborable en el que la empresa deberá facilitarle su reparación o sustitución.

Este complemento afecta exclusivamente a las unidades que gestionan servicios que requieren un mantenimiento u operación permanente.

2. Las actuaciones que requieran un trabajo por parte de la persona en estado de localización, deberán iniciarse lo antes posible y en cualquier caso en no más de dos horas. En el supuesto de desplazamiento a las dependencias de la compañía / cliente, se abonarán los gastos justificados por utilización de transporte público (autobús, metro, taxi, ...).

3. La situación de localización será pactada con carácter voluntario por parte del empleado en consonancia al puesto de trabajo que ocupa, siempre y cuando se garanticen las necesidades del servicio.

4. La localización se aplicará con carácter rotatorio. Ningún empleado podrá estar localizable por un periodo superior al doble de su localización habitual, salvo excepciones (bajas por enfermedad, etc...), que nunca podrán exceder más de dos meses consecutivos.

5. La empresa planificará las disponibilidades del personal con al menos una semana de antelación, reservándose, sin embargo, un periodo menor si por causa de fuerza mayor no pudiera cubrirse un servicio previamente planificado, indicando en cualquier caso el tipo de disponibilidad requerida.

## Tipos de localización:

Localización con presencia: Las incidencias se resolverán en las dependencias de la compañía/cliente o mediante otros medios proporcionados por la empresa (RDSI, ADSL, etc..).

Localización telefónica: Las incidencias se resolverán sin necesidad de presencia en las dependencias de la compañía/cliente, es decir, en esta modalidad sólo se podrá ofrecer soporte telefónico.

	Localización con presencia	Localización telefónica
Día Laborable .....	82 euros	41 euros
Día Festivo .....	130 euros	65 euros
Fin de Semana .....	170 euros	80 euros
Semana Completa .....	365 euros	175 euros
2 Semanas .....	500 euros	235 euros
3 Semanas .....	570 euros	279 euros
1 Mes .....	665 euros	325 euros

La dirección definirá de antemano el tipo de localización aplicable para cada caso en función de las características del servicio. Para cada periodo de servicio de localización se abonará la cantidad correspondiente, mediante la aplicación de la tabla anterior.

En caso de ser requerido un empleado, como caso excepcional contemplado en el apartado 4 de la presente cláusula, a extender el periodo establecido, se le abonará la cantidad equivalente a la suma de tantos periodos como haya realizado excepcionalmente, así como la cantidad del periodo inicial establecido.

A modo de ejemplo, si un trabajador tiene asignada una localización telefónica de 2 semanas y, por motivo excepcional, se le requiere para que realice otro periodo igual, por baja del empleado a quién correspondería el siguiente periodo, se le abonará la cantidad correspondiente a 2 semanas más la cantidad equivalente al segundo periodo de 2 semanas, esto es  $235 + 235 = 470$  Euros.

## Complemento específico para personal sujeto al régimen de turnos:

1. Se percibirá por los trabajadores contratados a turnos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Sábados, Domingos y Festivos, la mañana y la tarde: 4,06 €/h.

Noches de Sábado, Domingo y Festivo: 8,41 €/h.

Resto de noches: 4,21 €/h.

## Navidad:

24 de Diciembre noche, mañana y tarde: 66,11 €.

25 de Diciembre noche, mañana y tarde: 66,11 €.

31 de Diciembre noches, mañana y tarde: 66,11 €.

1 de Enero noche, mañana y tarde: 66,11 €.

Y dos días libres.

Estos complementos son acumulativos.

## Complemento de trabajos especiales:

1. Se considera trabajo especial, todo aquel que es esporádico y limitado en el tiempo. Deberá realizarse fuera de la jornada laboral y será determinado por el responsable de la unidad correspondiente, respetando la voluntariedad por parte del trabajador. Estos trabajos especiales serán considerados como horas estructurales.

2. Desde la finalización de un trabajo especial hasta el comienzo de la siguiente jornada ordinaria deberá mediar el descanso mínimo legal de 12 horas.

3. Su retribución monetaria se determinará según los casos siguientes:

	Día laborable	Día no laborable
Día .....	12,02 €/h	24,04 €/h
Noche .....	18,03 €/h	36,06 €/h

4. Este complemento incluirá el coste del desplazamiento siempre que la actuación sea dentro del municipio del centro de trabajo, en los demás casos, se abonará previa justificación del gasto realizado.

## Complemento de jornada:

Este complemento compensa el exceso de horas anuales que realizan las personas en régimen de turnos respecto al resto del personal no sujeto a turnos.

Este complemento será percibido en la nómina de Diciembre y será proporcional al tiempo trabajado de enero a diciembre. La cuantía es de 480,81 €/año completo.

## Complemento plus de transporte:

Este complemento será percibido por los trabajadores que se encuentren desplazados temporalmente fuera del municipio en el que se encuentra el Centro de trabajo para el que fueron contratados, pero dentro de la misma provincia. La cuantía de este complemento es de 33,06 €/mes.

Este complemento no se aplicará a los trabajadores que se encuentren desplazados por viajes profesionales.

Cláusula XI. *Calendario laboral y jornada anual.*

El calendario laboral y el cómputo de horas anuales se establecerán anualmente ateniéndose a los horarios que se establecen en esta cláusula. Se dará la publicidad necesaria para su conocimiento por todo el personal.

Personal no sujeto a turnos. Se establece un horario de 40 horas semanales, de lunes a viernes durante todo el año excepto en los meses de Julio y Agosto, en los que se aplicará jornada intensiva, con una duración de 35 horas semanales.

## Jornada de invierno (40 horas semanales):

De lunes a jueves: Entrada - 7:30 a 9:30. Salida - 17 a 19.

El período de comida será de una hora y cuarto.

Viernes: Entrada - 7:30 a 9:30. Salida - 14:30 a 16:30.

El cómputo de horas es semanal, siendo la hora límite de entrada las 9:30 y la salida a partir de las 17 de lunes a jueves, y las 14:30 los viernes.

## Jornada de verano (35 horas semanales):

La jornada de verano se disfrutará en julio y agosto.

De Lunes a Viernes: Entrada - 7:30 a 9:00. Salida - 14:30 a 16:00.

El cómputo de horas es semanal, siendo la hora límite de entrada las 9 y a partir de las 14:30 la salida.

Debido a la actividad internacional de la Compañía, si durante el periodo de jornada de verano las necesidades del servicio requieren realizar algún día jornada partida (mañana y tarde), se trasladará de forma indi-

visualizada la jornada de verano durante los días 1 al 15 del mes de septiembre, en el número de jornadas que no se hayan disfrutado. Por tanto, el número máximo de dichas jornadas no disfrutadas en julio y agosto será de 8 (lo correspondiente a dos semanas de lunes a jueves).

Personal sujeto a turnos. La jornada se distribuye en 5 días a la semana con una duración de 8 horas diarias y se realizará mediante un sistema de turnos rotativos cada 4 semanas, al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las 24 horas del día/365 días al año.

Este personal recibirá el correspondiente «Complemento de jornada». Este complemento compensa el exceso de horas anuales respecto del personal no sujeto a turnos.

#### Cláusula XII. *Vacaciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de 26 días laborables (de lunes a viernes). El período mayor será como mínimo de 14 días laborables y deberá ser disfrutado, salvo necesidades del servicio, durante la jornada de verano. El resto de días se tomarán de acuerdo con el jefe inmediato.

Las vacaciones deberán disfrutarse a lo largo del año, pudiendo prorrogarse como máximo en enero del siguiente año. Los días no disfrutados en este periodo, se perderá el derecho a su disfrute.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, excepto en caso de cese en la Empresa antes de su disfrute.

En los casos de baja por enfermedad, la Comisión de Salud Laboral estudiará si se interrumpe el disfrute de vacaciones.

#### Cláusula XIII. *Permisos retribuidos.*

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

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días en caso de nacimiento de un hijo.

3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, al plazo se añadirán dos días más.

1 día en caso de fallecimiento de pariente de 3er grado de consanguinidad o afinidad.

1 día por traslado del domicilio habitual o 2 días si es fuera de la residencia por iniciativa de la Empresa.

2 días por asuntos personales al año.

Para el cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y personal, el tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de doce meses, ya sea natural o adoptado, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal, realizando una jornada de 30 horas semanales, hasta que el hijo cumpla doce meses, sin reducción de salario. Durante este periodo no tendrán derecho a la ayuda de comida. Este permiso se concederá siempre y cuando se justifique que ambos padres trabajan y solo uno de ellos disfruta de este permiso.

Se concederá licencia con efecto de ocho horas antes, en caso de exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando apruebe dicho examen o no exceda de 3 suspensos / año. En caso contrario se considerará permiso no retribuido.

Se consideran como días no laborables el 24 y 31 de Diciembre. A efectos de turnos son días festivos.

#### Cláusula XIV. *Permisos no retribuidos.*

El personal de la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos 15 días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su misma área de trabajo, por el mismo motivo.

El personal que lleve al menos dos años en la empresa, podrá solicitar a Recursos Humanos, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. La justificación de dicha necesidad será evaluada conjuntamente entre el Comité de Empresa y representantes de la Empresa. Estas licencias garantizarán la reincorporación al mismo puesto y centro de trabajo, no pudiendo solicitarse

nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior. El tiempo de permiso no computará a ningún efecto.

Este permiso tendrá que ser autorizado previamente, por escrito, por la Compañía. En caso contrario, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

#### Cláusula XV. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de hasta nueve años o disminuido 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 entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Estas reducciones implican jornada intensiva, sin ayuda de comida.

#### Cláusula XVI. *Excedencias voluntarias.*

1. 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. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, una vez finalizado el periodo solicitado, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa.

2. Excedencia voluntaria especial: Los trabajadores fijos, con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un período mínimo de seis meses y hasta un máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar en primer grado consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o situación de gran invalidez por la Seguridad Social.

En caso de maternidad/paternidad, los trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período mínimo de seis meses y máximo de tres años, para atender la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio, hasta una edad no superior a tres años.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporarán bajo las mismas condiciones a un puesto de similares características al que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

Los puestos vacantes por las excedencias voluntarias serán cubiertos por contratos de interinidad.

#### Cláusula XVII. *Viajes y desplazamientos.*

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista para vuelos inferiores a cuatro horas y en clase business para los de duración superior.

Si la duración del viaje supera las cuatro horas, dispondrán de billete de avión de ida y vuelta en clase business. De no ser posible disponer de billetes de esta clase y para un determinado día se procurará adaptar el plan de viaje y de no ser esto posible, se viajará en 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 ubicación habitual de trabajo, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará 0,24 €/Km.

Se abonarán todos los gastos ocasionados por motivo de desplazamientos fuera del centro de trabajo.

Las condiciones de alojamiento y manutención en los desplazamientos por motivos de trabajo serán los que se detallan a continuación:

##### Desplazamientos nacionales:

En desplazamientos nacionales todo el personal viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas.

La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los trabajadores desplazados en hoteles de tres estrellas o categoría superior.

Los trabajadores tendrán derecho a renunciar al hotel reservado por la empresa, debiendo compensar ésta última al desplazado con la cantidad adicional por noche acordada.

La dieta diaria de viaje se fija en 33,66 €. La compensación por renuncia al hotel facilitado por la empresa se fija en 27,65 € y la dieta de alojamiento y manutención para estancias superiores a un mes es de 52,29 € diarios.

Las dietas serán percibidas en su integridad desde el primer día del desplazamiento siempre que se pernocte fuera de la residencia de trabajo.

Se percibirá media dieta, 16,83 € siempre y cuando la comida se haga fuera de la residencia de trabajo y no se pernocte fuera de la residencia. Se entiende por media dieta si el tiempo de la estancia sumado al tiempo de regreso no excede la jornada laboral.

Los viajes de retorno de fin de semana del trabajador desplazado será a cuenta de la empresa.

Se considera desplazamiento nacional a partir de los 30 km.

Desplazamientos internacionales:

Los viajes de duración inferior o igual a 15 días se harán, con carácter general, en régimen de gastos justificados.

Si el viaje tiene una duración superior a 15 días, se ofrecerá la opción de viajar en el régimen de dietas o de gastos justificados.

En el cómputo del total a percibir, se realizará por días naturales y se incluirán en el mismo los días de viaje de ida y vuelta.

En el régimen de dietas se aplicará lo siguiente:

Durante el primer mes los trabajadores percibirán 150 \$ USA diarios y el alojamiento cubierto por la empresa.

Durante el segundo mes los trabajadores percibirán 125 \$ USA diarios y el alojamiento cubierto por la empresa.

Durante el tercer mes los trabajadores percibirán 100 \$ USA diarios y el alojamiento cubierto por la empresa.

Para estancias superiores a tres meses tendrán unas condiciones especiales que se pactarán previamente y constarán por escrito.

En todos los casos se considerarán las condiciones tributarias que correspondan según ley.

Esta cláusula está sujeta a la Política Corporativa de viajes y desplazamientos vigente en el Grupo Telefónica. Ante cualquier modificación de la Política Corporativa, esta cláusula se revisará con el Comité de Empresa y se comunicarán los cambios al resto de empleados.

#### Cláusula XVIII. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio permanente del puesto que el trabajador tuviera establecido, a otra provincia, o país diferente y por iniciativa de la Empresa.

Cuando vaya a producirse un traslado, la Empresa y el trabajador negociarán la compensación que percibirá, siendo la base mínima: el viaje de la unidad familiar (bajo las condiciones establecidas en la cláusula XVII) y la mudanza (oferta media).

Además en el caso de desplazamientos internacionales, se analizarán las alternativas disponibles de ayuda para la búsqueda de la vivienda.

#### Cláusula XIX. *Ayuda de comida.*

Se establece una ayuda de comida de 7,81 € para aquellos trabajadores que realicen jornada partida (exceptuando los meses de jornada intensiva) y por día efectivo de trabajo.

#### Cláusula XX. *Anticipos de haberes.*

El personal de la empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder las cantidades devengadas de la mensualidad en curso así como de la paga extraordinaria correspondiente (paga extraordinaria de verano en el primer semestre del año y paga extraordinaria de Navidad en el segundo semestre del año).

#### Cláusula XXI. *Otros anticipos.*

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de hasta 5.409,10 €, no pudiendo superar en ningún caso tres mensualidades brutas de salario fijo, a devolver en un máximo de 12 meses a partir de la concesión, sin intereses, o en todo caso, en el plazo que reste hasta el vencimiento del contrato en el supuesto de que la relación de trabajo no sea de carácter indefinido. En este último caso la cantidad máxima del anticipo nunca podrá superar a los haberes pendientes de pago.

Tendrán derecho a percibir este anticipo los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba. En el caso de no existir periodo de prueba en el contrato, será necesario como mínimo una permanencia en la Empresa de tres meses.

Durante el periodo de amortización de este anticipo, no se podrá solicitar otro nuevo.

En caso de cese en la Empresa, las cantidades pendientes de amortización podrán deducirse de la liquidación o finiquito.

Se considerarán las condiciones tributarias que correspondan según ley.

El número máximo de anticipos a conceder por la Empresa será fijado anualmente.

#### Cláusula XXII. *Prestaciones.*

Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente.

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. hasta el 100% del salario real fijo correspondiente que se haya percibido en el último mes, a partir del primer día de la baja.

En todos los supuestos y para la percepción del complemento en las cuantías establecidas será necesaria la justificación oportuna, parte de baja o de asistencia médica extendido por el facultativo de la Seguridad Social asignado al trabajador.

Así mismo, la Empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales vigentes en la materia y en sus respectivas normas de desarrollo en relación con la suspensión del complemento en situación de I. T. como de las demás prestaciones establecidas. En función de estas facultades la Empresa determinará aquellos casos en los que no se abonará el complemento.

#### Cláusula XXIII. *Beneficios sociales.*

Plan de Pensiones:

Existe un plan de pensiones de adhesión voluntaria encuadrado en la modalidad de Empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias de promotor del 4,51% y de los partícipes del 2,2% del salario bruto anual respectivamente, cuyas condiciones quedan reflejadas en el «Reglamento del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica International Wholesale Services, S. L.»

Para aquellos partícipes de este Plan que provengan de alguna empresa del Grupo Telefónica en la cual hayan ostentado la condición de partícipes de un Plan de Pensiones en el que las aportaciones obligatorias del Promotor hayan sido en un porcentaje superior al 4'51% del salario fijo bruto anual, el Promotor de este Plan de Pensiones se compromete a efectuar a favor de estos, hasta alcanzar el límite anual máximo que la Ley establezca en cada momento, la aportación obligatoria en el mismo porcentaje del salario fijo bruto anual que el Promotor del Plan de Pensiones de la empresa del Grupo Telefónica a la que hubieran pertenecido justo antes de entrar a formar parte de Telefónica International Wholesale Services, S.L, viniera efectuando a su favor.

Sin embargo, para aquellos empleados de Telefónica International Wholesale Services, S. L. que, figurando relacionados en la Escritura de Aportación de la rama de actividad de Telefónica Data Corp, hubieran tenido la opción de ostentar la condición de partícipes del Plan de Pensiones Empleados de DataCorp y se adhieran al presente Plan de Pensiones Empleados de Telefónica International Wholesale Services dentro del plazo de cuatro meses computados desde la fecha de integración del Plan en el Fondo, el promotor de este Plan de Pensiones se compromete a efectuar a su favor la aportación obligatoria, hasta alcanzar el límite anual máximo que la Ley establezca en cada momento, en un porcentaje del 6'87% de su salario fijo bruto anual.

En tal caso, el porcentaje de aportación obligatoria de los partícipes será, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento, de un 2,2% de su salario fijo bruto anual.

Seguro de Vida e Invalidez:

La empresa tiene contratado un seguro de vida, actualizado permanentemente, con la cobertura de los riesgos que a continuación se indican:

Fallecimiento.

Invalidez absoluta y permanente.

Fallecimiento por accidente.

Invalidez absoluta y permanente por accidente o invalidez permanente parcial por accidente.

El capital asegurado en cada una de estas coberturas es el importe equivalente a tres salarios fijos anuales, excepto en la cobertura de invalidez permanente parcial en el que el importe de la prestación en caso

de siniestro vendría determinado en función del grado de invalidez de acuerdo con el cuadro que figura en la póliza.

Seguro médico:

Se establece un seguro de asistencia médica privada cuyo coste será soportado por la Empresa y que cubrirá al asegurado, cónyuge o persona unida por relación de análoga afectividad, previa justificación documental, e hijos menores de 26 años.

Cláusula XXIV. *Otros beneficios sociales.*

Además de los beneficios sociales ya mencionados habrá un fondo social con la cantidad que se acuerde anualmente. Este fondo será administrado por una representación paritaria de los Fondos Sociales, constituida al efecto, por dos miembros designados por el Comité de Empresa y dos por la Dirección.

Cláusula XXV. *A.T.A.M.*

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo la Empresa efectuará las gestiones oportunas para solicitar la adhesión del colectivo de trabajadores de Telefónica International Wholesale Services, S. L. a la Asociación Telefónica de Ayuda al Minusválido.

Las aportaciones establecidas son:

Aportación del trabajador: 0,2% de la retribución fija bruta anual.

Aportación de la Empresa: 0,4% de la retribución fija bruta anual.

Dichas aportaciones se realizarán mensualmente a partir del mes siguiente en que ATAM apruebe la incorporación de Telefónica International Wholesale Services, S. L.

La adhesión de los trabajadores a esta Asociación se efectuará por defecto.

Al ser voluntaria, se requerirá la petición expresa de no adhesión para aquellos que no lo deseen.

Cláusula XXVI. *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 International Wholesale Services, S. L.

Cláusula XXVII. *Salud laboral.*

Con el fin de vigilar y desarrollar las funciones propias que confiere la normativa legal sobre esta materia, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Este Comité estará formado por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa y se regirá por lo dispuesto por la Ley 31/95, de 28 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa existente sobre la materia.

El Comité de Riesgos Laborales y Salud laboral, velará por la aplicación de las disposiciones vigentes relativas a la seguridad y salud en el trabajo y su objetivo principal será la defensa de la salud y el logro del bienestar de los trabajadores.

Cláusula XXVIII. *Derechos sindicales.*

La Empresa se compromete a reconocer a las Secciones Sindicales y a respetar la libertad de opinión de sus trabajadores y a su libre sindicación, todo ello en los términos previstos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A petición de los interesados, la Empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical, entregándose posteriormente a la Sección Sindical.

Con independencia de las asambleas, que deberán convocarse siguiendo el procedimiento y plazos previstos en la legislación vigente, los representantes del Comité podrán difundir sus comunicados entre los trabajadores sin afectar al proceso productivo de la Empresa.

Los miembros del Comité tendrán un crédito horario de acuerdo con la ley.

Los miembros del Comité de una misma candidatura podrán cederse entre sí las horas sindicales que no hubieran utilizado, dentro del cómputo mensual.

Cláusula XXIX. *Selección, promoción y formación.*

La empresa tiene el compromiso de favorecer el desarrollo profesional de sus trabajadores, a través de los sistemas de descripción, evaluación y mejora de aquellas áreas del perfil de sus trabajadores que contribuyan a alcanzar con éxito los objetivos planteados. A través del sistema de evaluación del desempeño, cada trabajador podrá trazar su Plan de Mejora para el año siguiente, de manera que, progresivamente, vaya mejorando su perfil profesional.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, incluyendo las plazas de nueva creación, y que no formen parte del desarrollo profesional de algún trabajador, se harán públicas y podrán presentarse todos aquellos trabajadores que se adecuen al perfil solicitado.

Es voluntad de la Empresa dar preferencia y facilitar la promoción del personal siempre y cuando se reúnan los requisitos del perfil.

Teniendo en cuenta el papel que la formación juega en la Calidad del Servicio y en la motivación individual de los trabajadores, durante la vigencia de este Convenio, se impulsará la formación con acciones tendentes a posibilitar, en un plazo de tiempo razonable, el acceso de todos los trabajadores a la formación para ejercer las funciones del grupo laboral al que pertenecen.

El compromiso de la Empresa con la Formación Continua de todos los trabajadores supone un esfuerzo y una inversión que termina beneficiando no sólo a la Empresa, sino también al propio trabajador, por lo que los cursos organizados por la Compañía serán abonados en su totalidad por ésta. (Inscripción, viaje y gastos)

Los cursos que realicen los trabajadores por su cuenta y que sean de utilidad para la Empresa podrán ser subvencionados parcialmente por ésta. La justificación de dicha utilidad será valorada conjuntamente por Recursos Humanos y el Comité de Empresa.

Recursos Humanos informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el cumplimiento del Plan y de los Programas de Formación.

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**17802** *RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública y Presidencia de la Comisión Nacional para la Cooperación entre las Administraciones Públicas en el campo de los sistemas y tecnologías de la información (COAXI), por la que se convocan las VIII Jornadas sobre Tecnologías de la Información para la Modernización de las Administraciones Públicas, TECNIMAP 2004, a celebrar en Murcia en febrero de 2004.*

La Secretaría de Estado para la Administración Pública, del Ministerio de Administraciones Públicas, que ostenta la Presidencia de la Comisión Nacional para la Cooperación entre las Administraciones Públicas en el campo de los sistemas y tecnologías de la información (COAXI), convoca las VIII Jornadas sobre Tecnologías de la Información para la Modernización de las Administraciones Públicas, TECNIMAP 2004, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. *Finalidad.*—Las Jornadas que se convocan tienen por objeto propiciar un proceso de transferencia de conocimientos y de difusión de la innovación y de las mejores prácticas en el uso de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) y en el desarrollo de la Administración Electrónica, con vistas a reducir el coste de funcionamiento de las Administraciones Públicas con una mejora simultánea del nivel de servicio. Asimismo, se pretende difundir entre ciudadanos y empresas los más recientes desarrollos de servicios públicos electrónicos y la cooperación entre todos los niveles de las Administraciones públicas en esta materia.

Segunda. *Organización.*—En el seno de la COAXI se constituirá un Comité de Dirección, presidido por la Directora General de Organización