

	Enferm. grave		Interv. menor	Fallecimiento		Hospitalización		Matrimonio		Nacim. hijo	Traslado
		Dis. provin.			Dis. provin.		Dis. provin.	Padres	Hijos		
Familiars políticos:											
Padres .....	2	+3		3	+2	2	+3				
Hijos .....	2	+3		2	+3	2	+3				
Hermanos .....	2	+3		2	+3	2	+3				
Nietos .....	2	+3		2	+3	2	+3				
Abuelos .....	2	+3		2	+3	2	+3				

\* En caso de justificada enfermedad o desplazamiento.

**18804** RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa T.S. Telefónica Sistemas, S.A.U.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa T.S. Telefónica Sistemas, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9006402) que fue suscrito con fecha 10 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, 23 de septiembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**IV CONVENIO COLECTIVO  
DE TS TELEFÓNICA SISTEMAS, S.A.U.  
2003, 2004 Y 2005**

**Cláusula I. *Ámbito personal y territorial.***

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a TS Telefónica Sistemas, S.A.U. 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 comunicación a la representación de los trabajadores y 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 tres años, desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005, 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 1 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 aprobara 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 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 TS Telefónica Sistemas, S.A.U.

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 TS Telefónica Sistemas, S.A.U. 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 TS Telefónica Sistemas, S.A.U. 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 TS Telefónica Sistemas, S.A.U. 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.

La Empresa se compromete a definir antes del 30.06.2004, un sistema abierto y flexible de categorías funcionales y la integración con los niveles de Convenio.

La Empresa presentará a la representación de los trabajadores, para el seguimiento del desarrollo de esta cláusula, sendos borradores, antes del texto definitivo, en las siguientes fechas: 31.12.2003 y 31.03.2004.

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

En el Anexo se incluye un esquema general de categorías funcionales.

#### Cláusula IX. *Incrementos salariales.*

1. Acuerdos para 2003: Revisión salarial: se acuerda un incremento de los salarios bases y de los complementos salariales de un 3,5% respecto a los vigentes en 2002. La suma de estos conceptos salariales actualizados para cada empleado se integrará en el nuevo salario base 2003. Estos incrementos tendrán efecto desde el 1 de Enero de 2003. Si el IPC correspondiente a 2003 resultara superior al 2%, se efectuará una revisión de los citados salarios bases y complementos en un porcentaje que asegure una subida igual al incremento del IPC real de 2003 más un 1,5%. Dicha revisión tendrá efectos igualmente desde el 1 de enero de 2003, será abonada de una sola vez a principios de 2004, tan pronto como se conozca los datos oficiales del IPC real, y se incluirá en la base de cálculo para el incremento acordado para 2004.

Además se acuerda un incremento lineal de 1.600 euros que se integrará totalmente en el Salario Base anual para todos los empleados que estuviesen en la Compañía antes del 31 de Mayo de 2003. Este incremento tendrá efecto desde el 1 de Enero de 2003.

En lo referente a la antigüedad se integra totalmente en el Salario Base la percepción actual. Asimismo se integrará en el salario base dos trienios para todos los empleados que estuviesen en la compañía a 31 de Diciembre de 2002. También se integrará en el salario base la parte del trienio devengada (1/3 trienio vencimiento 2005 y 2/3 trienio vencimiento 2004). Estos conceptos tendrán efecto desde el 1 de Enero de 2003.

2. Acuerdos para 2004: Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se acuerda un incremento del Salario Base vigente en 2003 en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno más un 1%. Si no se publicase dicha previsión se aplicará un incremento de IPC previsto del 2%. Los incrementos correspondientes se darán a conocer y se aplicarán tan pronto como se conozca oficialmente el IPC real para el 2004. Si el IPC real correspondiente a 2004 resultase superior al IPC previsto por el Gobierno o al 2%, en su caso, se efectuará una revisión salarial de los salarios bases en un porcentaje que asegure una subida igual al incremento del IPC real de 2004 más un 1%.

Dicha revisión tendrá efectos igualmente desde el 1 de enero de 2004, será abonada de una sola vez, a principios de 2005, tan pronto como se conozca los datos oficiales del IPC real, y servirá como base de cálculo para el incremento que se acuerde para 2005.

3. Acuerdos para 2005: Para el tercer año de vigencia del presente Convenio se acuerda un incremento del Salario Base vigente en 2004 en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno más un 1%. Si no se publicase dicha previsión se aplicará un incremento de IPC previsto del 2%. Los incrementos correspondientes se darán a conocer y se aplicarán tan pronto como se conozca oficialmente el IPC real para el 2005. Si el IPC real correspondiente a 2005 resultase superior al IPC previsto por el Gobierno o al 2%, en su caso, se efectuará una revisión salarial de los salarios bases en un porcentaje que asegure una subida igual al incremento del IPC real de 2005 más un 1%.

Dicha revisión tendrá efectos igualmente desde el 1 de enero de 2005, será abonada de una sola vez, a principios de 2006, tan pronto como se conozca los datos oficiales del IPC real, y servirá como base de cálculo para el incremento que se acuerde para 2006.

#### Cláusula X. *Naturaleza y distribución del salario.*

Los conceptos salariales existentes en la empresa son los siguientes:

Salario Base: es la retribución fija que corresponde a cada trabajador. Desde el año 2003 se integran en el Salario Base de cada empleado su anterior salario base y complementos salariales revisados según se establece en la cláusula IX, más la antigüedad y el incremento lineal que se especifican en la citada cláusula IX.

Salario mínimo: es el que se asigna como Salario Base de referencia para cada categoría o nivel profesional, según se indica en el Anexo.

Retribución variable: se establece cada año en base al cumplimiento de unos objetivos de empresa e individuales. Se fija como un porcentaje sobre el Salario Base, para cada categoría o nivel.

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.

La cuantía establecida para el Salario Base, excluida la gratificación especial, es anual y se distribuye 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. 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 1720 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 30 de junio y 1 de septiembre a 31 de diciembre. Y de 35 horas semanales de lunes a viernes, durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

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 el año 2003 el período de jornada de verano abarca el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Durante el mes de septiembre la flexibilidad del horario de entrada se extenderá hasta las 9 horas para los empleados con hijos en edad escolar. Durante dicho año se mantiene la jornada anual de 1691 horas.

#### Cláusula XIII. *Vacaciones.*

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de 24 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 11 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 legislación de la jornada anual, 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 computo anual 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. Durante el primer mes desde la fecha de incorporación al trabajo tras el alumbramiento los trabajadores podrán reducir en dos horas diarias su jornada. La 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:

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

Cada año se establecerá, además de los días libres que correspondan por el ajuste del computo anual de horas, 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 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.

**Cláusula XVII. Cuidado de menores, minusválidos y enfermos.**

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de nueve 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 una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las reducciones implican jornada intensiva, sin ayuda a comida.

2003

Horas trabajadas al día	N.º horas anuales	Diferencia S/1691	Porcentaje horas reducción	Porcentaje horas trabajadas
7	1.554	-137	8,10	91,90
6	1.350	-341	20,17	79,83
5	1.110	-581	34,36	65,64
4	900	-791	46,78	53,22

2004 y 2005

Horas trabajadas al día	N.º horas anuales	Diferencia S/1720	Porcentaje horas reducción	Porcentaje horas trabajadas
7	1.554	-166	9,65	90,35
6	1.350	-370	21,51	78,49
5	1.110	-610	35,47	64,53
4	900	-820	47,67	52,33

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.

Los trabajadores podrán optar entre la reducción prevista o colocarse en situación de excedencia por un período mínimo de un mes y hasta un máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar en segundo grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes.

Terminados los períodos de excedencia, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaban su actividad laboral al solicitar la excedencia. Si no fuera posible la incorporación a dicho puesto de trabajo se reincorporará a un puesto similar.

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 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.

Se comunicarán al Comité de Empresa las solicitudes de reingreso.

En caso de excedencia voluntaria por maternidad/paternidad, los trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por maternidad/paternidad por un período mínimo de un mes, 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 el período de excedencia por maternidad/paternidad, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaban su actividad laboral al solicitar la excedencia. Si no fuera posible la incorporación a dicho puesto de trabajo se reincorporará a un puesto similar.

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 XIX. Viajes y desplazamientos.**

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista. Solamente en vuelos de más de 4 horas de duración, que serán autorizados por la dirección, se viajará en clase preferente. Cuando el viaje consista en un vuelo de más de 4 horas de duración, 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 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 0,23 euros por kilómetro recorrido.

La empresa comunicará al empleado que deba desplazarse, previo pacto y mediante comunicación escrita:

Las condiciones especiales de trabajo en el lugar de destino  
La fecha, duración y circunstancias del viaje

El aviso se hará con una antelación mínima de 48 horas, y con una semana en los casos de desplazamientos superiores a una semana, salvo casos de fuerza mayor.

En todo caso, si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el trabajador será informado mediante comunicación escrita, con una antelación superior a dos semanas

Cláusula XX. *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 35,5 euros 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 29 euros 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 29 euros/día.

b) Dieta única para todos los gastos de 55 euros/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 35,5 euros, desglosadas de la siguiente forma: una dieta de 26,14 euros y 9,36 euros en concepto de retribución dineraria sujeta a retención.

Para desplazamientos internacionales la dieta mínima, con alojamiento a cargo de la empresa, se fija en 99 euros 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.

Todas las cuantías económicas de esta cláusula se revisarán en 2004 y 2005 en base al IPC real del año anterior más un punto, a partir del momento de su publicación.

Cláusula XXI. *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 XXII. *Trabajos de carácter excepcional.*

Se considera que un trabajo es de carácter excepcional cuando, por circunstancias excepcionales, se requiera la realización de un trabajo, esporádico y limitado en el tiempo, que precise una dedicación especial.

En el tiempo de su desarrollo se han de contemplar los descansos establecidos legalmente.

Por circunstancias excepcionales y previo acuerdo, cualquier empleado podrá ser requerido para la realización de un trabajo de carácter excepcional.

La prestación del trabajo de carácter excepcional tendrá carácter voluntario y será acordado y notificado por escrito garantizándose la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

Los trabajos de carácter excepcional, como su propio nombre indica, no suelen tener una programación previa. Cuando esto ocurra, los acuerdos se establecerán durante el desarrollo del trabajo o bien al finalizar el mismo.

Los trabajos de carácter excepcional serán compensados con tiempo de libre disposición, por compensación económica o por ambas, si así se acordase (según cláusula XXXV).

Cláusula XXIII. *Guardias de servicio técnico.*

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

Para estas guardias de servicio técnico se destinará, siempre que sea posible, a aquellos trabajadores que voluntariamente se presten a ello, y previo acuerdo por escrito entre el trabajador y su respectivo director o responsable.

Para estas Guardias de servicio técnico debe existir una programación convenida de asistencia técnica regular al cliente.

Se establecen los siguientes conceptos:

«Incidencia».—Se entiende por «Incidencia» toda duda, problema, avería o mal funcionamiento de los elementos objeto del servicio técnico y que nos son comunicadas por un cliente o su interlocutor.

«Intervención».—Se entiende por «Intervención» cualquier respuesta de naturaleza técnica originada por una incidencia, recibida del cliente o de TS. Puede ser requerida una intervención «In Situ» (en el lugar de la incidencia, realizándose desplazamiento para la resolución de la misma) como «En Remoto» (por teléfono o por portátil, no realizándose desplazamiento para la resolución de la incidencia).

Todas aquellas intervenciones de más de 4 horas serán considerados «Trabajos Extraordinarios» (ver cláusula XXII).

«Disponibilidad».—Se entiende por «Disponibilidad» estar localizado (fuera del horario de trabajo) por algún medio de comunicación, teléfono u otro, facilitado por la empresa. El técnico deberá estar localizable de forma que permanezca en lugares con cobertura, salvo casos de fuerza mayor, en los que se comunicará en el menor tiempo posible.

Un técnico en situación de «disponibilidad» atiende generalmente llamadas de TS o del técnico de «Guardia» (ver punto siguiente). No tiene obligación de desplazarse para atender una intervención. Cuando por razones justificadas, y siempre de forma excepcional, se requiera alguna intervención, ésta se compensará según la tabla.

La compensación económica mínima semanal por disponibilidad será el equivalente a 80 horas.

*Tabla de compensación económica de «Disponibilidad»*

Conceptos	Importe euros
Compensación por hora .....	0,77
Plus por cada Intervención excepcional .....	40,05

«Guardia».—Se entiende por «Guardia» estar localizado (fuera del horario de trabajo) por algún medio de comunicación, teléfono u otro, facilitado por la empresa, de forma que pueda resolver cualquier incidencia que se produzca mediante su «Intervención» directa. El técnico deberá estar localizable de forma que permanezca en lugares con cobertura, salvo casos de fuerza mayor, en los que se comunicará en el menor tiempo posible.

La intervención del técnico se debe realizar en el menor tiempo posible. Los desplazamientos, como máximo, serán de 2 horas dentro del municipio del centro de trabajo de TS, Telefónica Sistemas, S.A., o de 3 horas en el resto de la provincia.

No se podrá estar en una guardia más de 2 semanas continuadas (por tanto no se podrá estar de guardia más de 2 fines de semana consecutivos). El tiempo de descanso que debe mediar entre dos guardias consecutivas nunca será inferior al periodo (en semanas) de la «Guardia» prestada.

La compensación económica mínima semanal por guardia será el equivalente a 80 horas.

*Tabla de compensación económica de «Guardia»*

Conceptos	Importe euros
Compensación por hora de 0-3 intervenciones .....	1,77
Compensación por hora de 4-7 intervenciones .....	2,73
Compensación por hora de 8 o más intervenciones .....	3,70

Dentro de la compensación económica de la «Guardia» no se incluye el coste de comida y desplazamiento, si fuese necesario. El gasto realizado será abonado al empleado por la empresa previa justificación del mismo y sin menoscabo de las cláusulas XX y XXI.

Tanto la «Disponibilidad» como la «Guardia» se abonará al mes siguiente de haberse realizado el trabajo, siempre que sea posible.

Todas las cuantías económicas de esta cláusula se revisarán en 2004 y 2005 en base al IPC real del año anterior más 1 punto, a partir del momento de su publicación.

#### Cláusula XXIV. *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 XXV. *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 XXVI. *Ayuda de comida.*

Se establecen dos sistemas opcionales de ayuda de comida: cuantía económica anual y vales de comida.

La cuantía económica anual para el año 2003 se fija en 821,62 euros y para los años 2004 y 2005 en 1027 euros anuales.

Los vales de comida para los años 2003, 2004 y 2005 tendrán un valor de 7,81 euros por día laborable de jornada no intensiva.

Al final de cada año, se ofrecerá al trabajador la elección del sistema de ayuda deseado para el año siguiente. Una vez se haya acogido a este sistema, deberá permanecer sujeto a él por años naturales.

En el momento que el 85% de la plantilla esté acogida a un sistema, el otro se suspenderá automáticamente durante el año natural correspondiente.

Estas cuantías serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

#### Cláusula XXVII. *Becas de estudio.*

La empresa aportará en 2003 la cantidad de 19.000 euros 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 el año 2004 y 2005 se establece un incremento en base al IPC real del año anterior.

#### Cláusula XXVIII. *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 aquel. La cuantía máxima a concederse, de acuerdo con este criterio, será de 7.984 euros para 2003.

El montante máximo de dichos préstamos será el equivalente a cinco veces el salario medio mensual de la plantilla por cada 100 empleados; de acuerdo con este criterio la cuantía será de 39.917,4 euros para 2003. Las solicitudes se atenderán por riguroso orden de recepción.

El importe de dicho salario medio se actualizará una vez al año, una vez 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 XXIX. *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 XXX. *Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente.*

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

#### Cláusula XXXI. *Otros beneficios sociales.*

Además de los beneficios sociales ya mencionados en 2003 se destina a otros beneficios sociales la cantidad de 40.000 euros. 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 2004 y 2005, en base al IPC real del año anterior.

#### Cláusula XXXII. 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 XXXIII. 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 tabloneros de anuncios para poner sus informaciones.

Las horas del crédito horario no empleadas por los miembros de la Representación Sindical, pasarán a formar parte de una «bolsa de horas acumuladas», que bajo el control del Pleno del Comité, podrán ser utilizadas por cualquier miembro del Comité de Empresa. La acumulación de horas en uno o varios delegados, solo tendrá las limitaciones que el Pleno del Comité pudiera establecer para cada caso.

Los miembros del Comité de Empresa no incluirán en el cómputo de 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.

El Comité de Empresa podrá enviar notificaciones a través del correo electrónico al personal de Telefónica Sistemas con normalidad, salvo que el comunicado sea a todo el personal en cuyo caso deberá solicitar autorización a la dirección de la empresa.

El Comité de Empresa tendrá un apartado en la Intranet donde se podrá acceder a su página web.

#### Cláusula XXXIV. Horas extraordinarias.

Se 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.

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

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un incremento del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno (de 22h a 6h), el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias realizadas en días no laborables el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. No obstante se podrá acordar su compensación con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria diurna o de dos horas por cada hora extraordinaria nocturna o días no laborables.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de la horas extraordinarias realizadas.

#### Cláusula XXXV. A.T.A.M.

TS Telefónica Sistemas, S.A., está adherida a la Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos.

Las aportaciones establecidas son:

- a) Aportación del trabajador: 0,2 % de la retribución fija bruta anual.
- b) Aportación de la empresa: 0,4 % de la retribución fija bruta anual.

Dichas aportaciones se realizarán mensualmente.

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 XXXVI. Retribución variable.

Se establece un porcentaje de retribución variable, en función de objetivos, para todo el colectivo de Telefónica Sistemas según la siguiente distribución:

En el año 2003 se ofrece el 2% del Salario Base.

En el año 2004 se ofrece el 4% del Salario Base.

En el año 2005 se ofrece el 6% del Salario Base.

En el establecimiento de los objetivos nos adaptamos a la política implantada en nuestro Grupo. Se fijan y evalúan unos objetivos de Empresa y otros Individuales, según el nivel o categoría que se tenga en la Compañía.

Las percepciones por este concepto se abonan en el primer trimestre del año siguiente al ejercicio que se está valorando, y en ningún caso son consolidables. En el caso de incorporaciones se cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### Cláusula XXXVII. Seguro médico.

Se establece un seguro de asistencia médica privada (optativo entre SANITAS o CIGNA) de adhesión voluntaria cuyo coste será soportado por la Empresa y que cubrirá al asegurado, cónyuge o persona unida por relación de análoga afectividad e hijos hasta 25 años.

#### Cláusula XXXVIII. Plan de pensiones.

Se ofrece un plan de pensiones de adhesión voluntaria encuadrado en la modalidad de Empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y del partícipe graduales según la siguiente escala:

En el año 2003 la empresa aportará el 1.5% del Salario Base y el trabajador aporta el 0,7%.

En el año 2004 la empresa aportará el 3.0% del Salario Base y el trabajador aporta el 1,4%.

En el año 2005 la empresa aportará el 4.51% del Salario Base y el trabajador aporta el 2,2%.

Al tener que promover el plan, la empresa empezará a realizar las aportaciones en el mes de Octubre de 2003. Se ofrece para todos aquellos empleados que lo soliciten, la aportación retroactiva desde Enero de 2003 de las aportaciones de la Empresa, debiendo en ese caso el trabajador aportar su parte correspondiente.

Este plan de pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento y será supervisado por su Comisión de Control.

#### Cláusula XXXIX. Estudios.

Aquellos empleados que cursen estudios en centros oficiales podrán solicitar reducción de jornada que deberá ser aprobada en la Comisión Paritaria.

La reducción implica jornada intensiva, sin ayuda de comida y la correspondiente reducción del salario que se expresa en las tablas de la cláusula XVII.

### ANEXO

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SISTEMAS

Equivalencias de niveles y categorías entre el anterior y el presente Convenio Colectivo y sus correspondientes salarios bases de referencia (salarios mínimos de cada categoría):

Niveles III Convenio	Categorías IV Convenio	Salarios mínimos de referencia
1, 2, 3, 4	G	13.230
5, 6, 7	F	18.802
8, 9	E	26.474
10, 11	D	31.584
12	C	37.394

Las categorías A y B corresponden a puestos fuera de Convenio.