

fesional en la República de México, República Argentina, República de Chile, República del Perú y República de Cuba.

Los interesados en participar en la prueba convocada formularán solicitud al efecto según el modelo del Anexo, y la presentarán en la Dirección General de la Marina Mercante, en cualquier Capitanía Marítima, o bien en los lugares indicados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

Segundo.—A esta solicitud se acompañará:

a) Titulación profesional expedida por la Administración Marítima, en la que figure el refrendo internacional de conformidad con el Convenio STCW 78/95.

b) Liquidación de haber pagado los derechos de examen correspondientes, cuya cuantía asciende a 38,27 euros, de acuerdo con la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en su artículo 18, párrafo siete, tarifa sexta. La solicitud no será aceptada por los órganos citados en el punto primero si no consta la validación de la entidad colaboradora en la recaudación tributaria.

c) Una fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad o del pasaporte, vigentes, que preferiblemente incluirá, en una sola cara, el anverso y reverso del mismo.

Tercero.—La prueba se realizará en el mes de diciembre del año 2004, a partir del día 13 de diciembre. El plazo de presentación de solicitudes se iniciará el 30 de octubre de 2004 y finalizará el día 25 de noviembre de 2004.

Cuarto.—Con anterioridad a la finalización del mes de noviembre, la Dirección General de la Marina Mercante publicará la lista provisional de los solicitantes admitidos y de los excluidos, y, en su caso, las causas de la exclusión, concediéndose a los solicitantes un período de diez días naturales para subsanación de errores existentes, al término de los cuales se publicará la lista definitiva de excluidos. Las citadas listas se publicarán en los tablones de anuncios de la Dirección General de la Marina Mercante y en las Capitanías Marítimas de primera categoría, junto con el lugar, fecha y hora señalada para la realización de la prueba, a realizar en Madrid.

Quinto.—El Tribunal juzgador de esta prueba tendrá la composición siguiente:

Titulares:

Presidente: Don Manuel Nogueira Romero.

Vocal: Don José Hernández Gutiérrez.

Vocal: Don Julián Abril García.

Vocal: Don Joaquín Buelga García.

Secretario: Don Antonio Molinero Gutiérrez.

Suplentes:

Presidente: Don Francisco Ramos Corona.

Vocal: Don Francisco Sánchez Fariña.

Vocal: Don Manuel Foyaca García-Robles.

Vocal: Don José Luis Gabaldón García.

Secretario: Don José Piñero Fernández.

Sexto.—El Presidente del Tribunal emitirá los certificados correspondientes a quienes superen las pruebas.

Séptimo.—La presente Resolución y cuantos actos administrativos deriven de ella podrán ser impugnados en los casos y forma previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 5 de octubre de 2004.—El Director General, Felipe Martínez Martínez.

ANEXO

Solicitud para presentarse a la prueba sobre conocimiento de la legislación marítima española

Apellidos, Nombre,
 Fecha de nacimiento:, Nacionalidad:,
 Domicilio:

Desea examinarse de la prueba sobre conocimiento de la legislación marítima española, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 2062/1999, de 30 de diciembre, y en la Orden FOM/2285/2004, de 28 de junio (B.O.E. n.º 166, de 10 de julio de 2004).

Por lo que solicita se le permita participar en el examen, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de la Marina Mercante de 5 de octubre de 2004.

En, ade de 2004

(Firma del solicitante)

Documentación aportada:

Fotocopia del D.N.I. Pasaporte vigentes.

Resguardo de ingresos de derechos de examen.

Sr. Presidente del Tribunal de exámenes de conocimiento de legislación marítima española.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

18149 *RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2004, de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, por la que se anuncia para su provisión, una plaza de Académico Numerario Profesional.*

La Real Academia Nacional de Bellas Artes de San Fernando anuncia para su provisión, una plaza de Académico Numerario Profesional en la Sección de Escultura.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1.101/1987, sobre reforma parcial de los Estatutos de la Corporación, se requiere para optar a dicha plaza:

1. Ser español.
2. Artista reputado en su profesión, habiéndose destacado por sus creaciones y actuaciones personales en aquella.
3. Propuesto exclusivamente por tres Académicos Numerarios.
4. Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos y demás circunstancias en que se fundamentan aquellas.
5. Presentar, dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría General de la Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborales, de diez a catorce horas.

Madrid, 21 de septiembre de 2004.—El Académico-Secretario General, Antonio Iglesias Álvarez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18150 *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2004, 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 Telefónica Data España, S. A.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Data España, S.A. (Código de Convenio n.º 9012552), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación 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, 4 de octubre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA DATA ESPAÑA S. A.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Empresa, se suscribe, de una parte por la Empresa Telefónica Data España S.A., con domicilio en la calle de Beatriz de Bobadilla n.º 18 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 XXXIV cláusulas.

CLÁUSULA I

Ámbito funcional y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Telefónica Data España S. A. 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, sin perjuicio de la continuidad de las condiciones pactadas con aquellos que, por sus funciones o su relación directa con clientes, requieren un trato diferenciado.

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:

a) Los de Alta Dirección comprendidos en el Artículo 1.3 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los que desempeñan cargo de Director, Subdirector y aquellos con el mismo nivel de contribución en la empresa (Líder de proyecto y Experto).

CLÁUSULA III

Vigencia

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2005, 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 Data España S. A.

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 2004 y 2005.

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

Arbitraje y mediación

Las partes firmantes hacen suyo el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y acuerdan en su totalidad dicho acuerdo así como su reglamento de aplicación. En consecuencia las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CLÁUSULA VIII

Prelación de normas laborales

La prestación del trabajo entre Telefónica Data España S.A. 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 IX

Grupos laborales

Los trabajadores se encuadran en los siguientes grupos laborales con sus correspondientes salarios mínimos fijos anuales:

Auxiliares y Administrativos: 15.000 €.

Técnicos Especializados: 18.000 €.

Técnicos y Titulados: 19.000 €.

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.

Todas las figuras contenidas dentro de la denominación de jefe de equipo, que en cada momento se necesiten y se vayan definiendo en la organización, tendrán un salario mínimo de entrada de 24.000 €.

CLÁUSULA X

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

El período 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 y en función de los siguientes criterios (nivel de desempeño, mercado, calidad, productividad,...)

Incremento salarial 2004 y 2005:

Año 2004: Con efectos desde 1 de Enero de 2004 se incrementará el salario fijo en un 2,8% de media distribuido conforme a una tabla acordada, que será abonado inmediatamente a la firma del acuerdo.

Complemento de Eficacia del 0,5% o 0,75% conforme a lo establecido en el III Convenio, con efectividad de la subida desde 1 de enero de 2004, que será abonado inmediatamente a la firma del IV Convenio. Por acuerdo alcanzado en este convenio colectivo, el complemento de eficacia quedará sin efecto una vez se haya percibido dicho ingreso.

Subida lineal con efectividad del 1 de diciembre de 2004 del 0,5% respecto al salario a 30 de noviembre de 2004.

Adicionalmente a la subida del punto anterior, si el IPC interanual del mes de noviembre de 2004 excede del 3,3%, se aplicará una revisión salarial que compense la desviación producida. Se aplicará con efectividad 1 de diciembre de 2004 respecto al salario a 30 de noviembre de 2004. Dicha desviación la distribuirá la Empresa con las siguientes consideraciones:

Subida lineal para todos los empleados que percibirán como mínimo la mitad de la desviación.

Ningún empleado podrá percibir mas del doble de la desviación considerada.

La diferencia entre el mínimo y el máximo resultante no podrá exceder a un punto porcentual.

Se garantiza que el porcentaje de subida media de salarios después de aplicar estas consideraciones será igual a la desviación sobre el IPC referido.

Año 2005: En la nómina de enero de 2005 se aplicará una subida sobre el salario fijo del 2,8% de media distribuido conforme a una tabla acordada con efectividad de 1 de enero de 2005.

Subida lineal con efectividad del 1 de diciembre de 2005 del 0,5% respecto al salario a 30 de noviembre de 2005.

Adicionalmente a la subida del punto anterior, si el IPC interanual del mes de noviembre de 2005 excede del 3,3%, se aplicará una revisión salarial que compense la desviación producida. Se aplicará con efectividad 1 de diciembre de 2005 respecto al salario a 30 de noviembre de 2005. Dicha desviación la distribuirá la Empresa con las siguientes consideraciones:

Subida lineal para todos los empleados que percibirán como mínimo la mitad de la desviación

Ningún empleado podrá percibir mas del doble de la desviación considerada.

La diferencia entre el mínimo y el máximo resultante no podrá exceder a un punto porcentual.

Se garantiza que el porcentaje de subida media de salarios después de aplicar estas consideraciones será igual a la desviación sobre el IPC referido.

Tablas de Revisión Salarial para el 2004 y 2005:

Para distribuir la subida salarial media previa de 2,8% se acuerda fijar como criterios: a) Desviación de la retribución total sobre la media interna de referencia de los puestos tipo y b) Salario fijo a 31 de diciembre de 2003 para revisión 2004 y salario fijo a 31 de diciembre de 2004 para revisión de 2005.

2004	< 23.000 €	≥ 23.000 € ≤ 48.000 €	≥ 48.000 €
< 80%	4,13%	3,38%	2,63%
≥ 80 ≤ 120%	3,38%	3,13%	2,38%
≥ 120%	2,38%	2,13%	1,63%

2005	< 24.000 €	≥ 24.000 € ≤ 49.000 €	≥ 49.000 €
< 80%	4,13%	3,38%	2,63%
≥ 80 ≤ 120%	3,38%	3,13%	2,38%
≥ 120%	2,38%	2,13%	1,63%

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. A principio de cada año se dará a conocer la estructura de retribución variable.

El pago de los salarios variables se realizará una vez efectuada la evaluación de los resultados, a lo largo del primer cuatrimestre del año siguiente, excepto al colectivo de empleados afectados por el Plan de Incentivos anual.

En la «Guía de Desempeño» que se publica anualmente se regularán los criterios de incorporación al programa, percepción del bonus y casuística a aplicar.

Estructura de Retribución Variable en los años 2004 y 2005:

En el supuesto de cumplimiento de objetivos individuales y de Compañía a nivel de Plan, el salario variable fijado para estos dos ejercicios será:

12% para los empleados asignados en los niveles de contribución Júnior, Avanzado y Especialista.

15% para los empleados asignados en los niveles de contribución Senior, Responsable de Grupo y Jefe de Proyecto.

CLÁUSULA XI

Complementos salariales

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

La actualización de los complementos tendrá lugar con efecto de 1 de julio de 2004.

Complemento de eficacia: Por acuerdo alcanzado en este convenio colectivo, en sustitución del complemento de eficacia se producirá una subida lineal de un 0,5% del salario 30-11-04 con efectividad 1-12-04 y en el ejercicio 2005, una subida lineal de un 0,5% del salario 30-11-05 con efectividad 1-12-05.

El complemento de eficacia quedará sin efecto una vez se haya percibido el ingreso en 2004. Por tanto con fecha 1-1-2004 en función de los resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos en años anteriores, se percibirá el complemento de eficacia, como tal, por última vez.

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 período de tiempo inferior a 1 hora. Esto supone no estar en lugares sin cobertura por períodos 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, salvo causa de fuerza mayor, 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.

4. La localización se aplicará con carácter rotatorio, de modo que ningún empleado pueda estar localizable más de dos semanas consecutivas, salvo excepciones (bajas por enfermedad, vacaciones, etc.) que deberán ser justificadas y que nunca podrá exceder más de dos meses.

5. Antes de iniciarse un período de localización este deberá ser comunicado por escrito con la máxima antelación posible antes de su inicio, y deberá especificarse si es localización telefónica o localización con presencia.

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.

	Localiz. Con presencia	Localiz. Telefónica
Día laborable	82 €	41 €
Día festivo	130 €	65 €
Fin de semana	170 €	80 €
Semana Completa	390 €	180 €
2 Semanas	555 €	250 €

En los casos de excepciones justificadas se aplicará la siguiente tabla:

	Localiz. Con presencia	Localiz. Telefónica
3 Semanas	625 €	300 €
1 Mes	725 €	347 €

Estos complementos no son acumulativos.

Este complemento es susceptible de ser revisado durante el periodo de vigencia del presente convenio por acuerdo entre el Comité de Empresa y la Empresa.

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: 4,50 €/h.

Noches de Sábado, Domingo y Festivo: 9,00 €/h.

Resto de noches: 4,50 €/h.

Navidad: 24 de Diciembre noche, mañana y tarde: 69,00 €.

25 de Diciembre noche, mañana y tarde: 69,00 €.

31 de Diciembre noches, mañana y tarde: 69,00 €.

1 de Enero noche, mañana y tarde: 69,00 €.

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. Si el trabajo especial se realizase en la noche del viernes, sábado o víspera de festivo, las horas realizadas durante el período noc-

turno (de 23:00 a 7:00) se compensarán, además de económicamente, con el mismo número de horas de descanso en la semana inmediata a la fecha de su realización.

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

	Laborables	No laborables
Día (De 7:00 a 23:00 h)	13 €/hora	26 €/hora
Noche (De 23:00 a 7:00 h)	19 €/hora	39 €/hora

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 528 €/año completo. Para poder percibir este complemento se requerirá el haber trabajado al menos tres meses naturales completos en régimen de turnos en el año natural.

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 36 €/mes

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

CLÁUSULA XII

Calendario laboral y jornada

El calendario laboral de aplicación será el publicado oficialmente y el computo de horas resultará conforme 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 39,5 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 (39,5 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 a 16.

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

En el periodo de jornada intensiva, una persona no podrá realizar la jornada partida más de 4 días al mes y percibirá los cheques de comida.

Si además la jornada partida excede las 7 horas diarias, se pagará la hora de exceso según el complemento de trabajos especiales.

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 XIII

Vacaciones

Las vacaciones se tomarán de acuerdo con el jefe inmediato.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de 26 días laborables (de lunes a viernes) De ellos deberán disfrutarse al menos 14 días laborables, salvo necesidades del servicio, durante el

periodo de jornada de verano y es obligatorio que al menos 10 de ellos sean consecutivos..

Las vacaciones deberán disfrutarse a lo largo del año, pudiendo prorrogarse como máximo hasta el 31 de 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 Seguridad y Salud estudiará si se interrumpe el disfrute de vacaciones.

CLÁUSULA XIV

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 o constitución de pareja de hecho.

Este permiso no tiene carácter retroactivo.

El disfrute del permiso en caso de constitución de pareja de hecho es incompatible con un posterior permiso por matrimonio con la misma pareja.

Para la aplicación de lo estipulado en esta cláusula se entenderá por «pareja de hecho» la unión estable de dos personas que convivan en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente Registro Oficial.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma o del Municipio de residencia del empleado.

2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.

3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo.

3 días naturales por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o menores discapacitados o minusválidos contados, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial de adopción, y siempre y cuando el trabajador no disfrute del permiso establecido en la legislación vigente por este motivo, ni total ni parcialmente.

3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ya sea por matrimonio o en el supuesto de pareja de hecho. 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 por matrimonio o pareja de hecho constituida.

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 los años 2004 y 2005, con carácter excepcional, se dispondrá de 1 día de asuntos propios adicional para cada 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.

El miércoles de Semana Santa se aplicará el horario de viernes:

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

CLÁUSULA XV

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 en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. 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.

En caso de traslado de municipio del lugar donde se encontraba el puesto de trabajo tendrá derecho a percibir en el momento de la reincorporación, las mismas compensaciones recibidas por los trabajadores que se trasladaron de municipio.

CLÁUSULA XVI

Reducción de jornada

Quienes 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.

Las reducciones de 1 o 2 horas implican jornada intensiva, sin ayuda de comida.

CLÁUSULA XVII

Excedencias voluntarias

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 el 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.

Excedencia voluntaria especial: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período máximo será de hasta tres años de duración en el caso de que la asistencia sea prestada a un familiar en primer grado de 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 pasar a la situación de excedencia especial por un período mínimo de un mes 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 periodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, que deseen reincorporarse, deberán solicitar su reingreso con un mes de antelación. Transcurrido ese mes se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo. En caso de traslado de municipio del lugar donde se encontraba el puesto de trabajo tendrá derecho a percibir en el momento de la reincorporación, las mismas compensaciones recibidas por los trabajadores que se trasladaron de municipio.

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 especiales, si tuvieran que ser cubiertos, sólo podrán serlo bajo contratos de interinidad.

CLÁUSULA XVIII

Viajes y desplazamientos

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

En los vuelos internacionales se utilizarán billetes de clase turista, excepto en los vuelos de duración superior a seis horas en los que dis-

pondrán de billete de avión de ida y vuelta en clase preferente. 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 en clase turista en los desplazamientos diurnos y billetes de coche cama para los desplazamientos nocturnos. Si el viaje se realiza en un tren de tipo Alta Velocidad, se utilizarán billetes en clase turista.

Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará 0,24 €/Km.

CLÁUSULA XIX

Alojamiento y manutención

Las condiciones siguientes afectan exclusivamente a los desplazamientos por motivos de trabajo (se exceptúan los viajes motivados por acciones formativas).

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, según la normativa vigente establecida para el Grupo Telefónica.

Los desplazamientos se realizarán siempre que sea posible dentro del horario laboral de 7,30 a 19,00 horas. Cuando sean realizados fuera de dicho horario, se respetará en todo caso el descanso mínimo legal de 12 horas hasta el comienzo de la actividad al día siguiente.

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 € diarias.

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.

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

Desplazamientos internacionales: La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los trabajadores desplazados en hoteles de cuatro estrellas, según la normativa vigente establecida para el Grupo Telefónica.

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.

Con carácter general, y en el régimen de gastos justificados, adicionalmente a esos gastos, se admitirá una cuantía diaria de 18 € sin necesidad de justificación, en concepto de pequeños gastos y propinas varias. Esta cantidad se devengará todos los días que dure el viaje.

En el régimen de dietas se aplicará lo siguiente:

Durante el primer mes los trabajadores percibirán 150 € diarios y el alojamiento por cuenta de la empresa.

Durante el segundo mes los trabajadores percibirán 125 € diarios y el alojamiento por cuenta de la empresa.

Durante el tercer mes los trabajadores percibirán 100 € diarios y el alojamiento por cuenta de 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.

CLÁUSULA XX

Traslados

Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el trabajador tuviera establecida, a otra provincia diferente y por iniciativa de la Empresa.

Cuando vaya a producirse un traslado, la Empresa y el trabajador negociaran la compensación: el viaje de la unidad familiar (en igual con-

diciones que existan para un desplazamiento nacional de trabajo), la mudanza (oferta media) y dos días libres de traslado.

En los casos de desacuerdos, el trabajador podrá dirigirse al Comité de Empresa que actuará como mediador en la negociación para facilitar el acuerdo en las condiciones de la compensación.

CLÁUSULA XXI

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. Esta ayuda será efectiva a partir del primero de mes correspondiente al día de la firma del Convenio.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan negociar la posibilidad de incrementar la cuantía percibida por este concepto si la legislación fiscal modificase al alza la cantidad actualmente estipulada para su consideración como retribución en especie.

CLÁUSULA XXII

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 XXIII

Otros anticipos

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de hasta 9.000 €, 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.

No podrán solicitarse estos anticipos de manera consecutiva por un mismo empleado. Para poder solicitar este anticipo es necesario que hayan transcurrido seis meses desde la amortización del anterior si hubiera sido un anticipo de esta naturaleza.

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 y comunicado al Comité de Empresa.

CLÁUSULA XXIV

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 XXV

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 6,87% y de los partícipes del 2,2% del salario bruto anual respectivamente, cuyas condiciones quedan reflejadas en el «Reglamento del Plan de Pensiones de Telefónica Data España»

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. La prestación por la cobertura de invalidez permanente parcial vendrá determinada 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 pareja de hecho e hijos.

A estos efectos se entenderá por pareja de hecho las uniones de hecho definidas para los efectos de los permisos retribuidos en este Convenio.

En caso de que fuera necesario realizar un cambio sustancial de las prestaciones actuales de la cobertura de este seguro, la empresa informará con anterioridad de dichas modificaciones a los representantes de los trabajadores, estudiando de forma conjunta las alternativas posibles.

Playa de Madrid: Los trabajadores que lo deseen se podrán dar de alta en las instalaciones con las condiciones especiales ofrecidas por la empresa Playa de Madrid (Instalación Deportiva «El Pardo» de Madrid y Club Deportivo «El Cervelló» de Barcelona) Las cuotas de mantenimiento se cargarán en la nómina a mes vencido.

CLÁUSULA XXVI

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.

Se ofrece asimismo, con carácter voluntario a título individual para cada empleado la contratación de los servicios de la compañía MasVidaRed, programa de servicios orientados a mejorar el equilibrio entre trabajo y vida privada.

CLÁUSULA XXVII

Otras compensaciones

Telefónica Data España compensará económicamente a sus empleados la contratación del servicio Imagenio de Telefónica de España en las mismas condiciones que este servicio opera para los empleados de la empresa proveedora del mismo (Telefónica de España).

Así mismo, se compensará la contratación del servicio ADSL de Telefónica de España en las mismas condiciones que este servicio opera para los empleados de la empresa proveedora del mismo (excepto la opción ADSL RDSI).

CLÁUSULA XXVIII

A.T.A.M.

Telefónica Data España procederá a abonar mensualmente a ATAM las siguientes aportaciones:

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

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

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 XXIX

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 Data España S. A.

CLÁUSULA XXX

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 cinco miembros designados por la Dirección de la Empresa y cinco 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 Seguridad y Salud, 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 XXXI

Acoso sexual y moral

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la Empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

A estos efectos, se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece. También se incluyen entre estas conductas, el denominado acoso sexual medioambiental, entendiéndose por tal los comportamientos o actitudes de compañeros de trabajo de naturaleza sexual no deseadas ni toleradas por la persona destinataria, creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil.

En este sentido, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

Igualmente la Empresa se compromete a velar para que en el seno de la misma no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

También a estos efectos, se define el acoso moral, también conocido como «mobbing», como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicopatológicas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Se promoverá una cultura ética en la Empresa que favorezca la motivación del empleado en su puesto de trabajo y sobre todo evite casos de abuso que conduzcan a una limitación efectiva de las posibilidades de desarrollo, formación, promoción y remuneración del trabajador.

CLÁUSULA XXXII

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 sin-

dicación, 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.

La Empresa acuerda conceder hasta la cantidad anual de 1.000 €, en concepto de gastos de desplazamiento que pudieran ser necesarios para el desempeño por parte de los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones como tales.

La Empresa facilitará un espacio dedicado al Comité de Empresa en la Intranet donde publicar las comunicaciones e informaciones que consideren.

CLÁUSULA XXXIII

Empleo

En aquellos casos en que por necesidades de índole técnica, económica u organizativa, ya no sean necesarios algunos trabajadores en las funciones que venían realizando, se facilitará su incorporación en vacantes disponibles a cubrir en otros puestos y se fomentará mediante un Plan de Formación, que estos trabajadores adquieran la capacidad de realizar las funciones de otros puestos, adaptándose hacia otras necesidades de la Empresa.

CLÁUSULA XXXIV

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 cubrirán mediante la siguiente prelación:

1. Cobertura con los excedentes de plantilla que pudiera haber en otras áreas de la empresa siempre que encajen en el perfil.
2. Publicación interna de las vacantes: la Empresa seleccionará de entre las solicitudes recibidas, aquella que se considere más idónea para la vacante, en función del historial profesional, competencias, valoraciones del desempeño y en su caso, pruebas de conocimiento y baremos de puntuación que se pudieran establecer, informando al Comité de Empresa de la resolución.
3. Atención a solicitudes de reingreso de personal excedente de igual o similar categoría.
4. Reclutamiento externo.

Se revisarán los puestos de trabajo según el puesto tipo y el nivel de contribución asignado a cada uno de los trabajadores, actualizándolo para adecuarse al que le corresponda según su nivel de contribución al puesto, basándose en la experiencia en el puesto y en las aptitudes y actitudes del trabajador, así como en las competencias y niveles de capacidad y rendimiento. Los mecanismos para articular este reconocimiento se definirán durante la vigencia de este Convenio.

Se revisarán las carreras profesionales, de modo que en el cambio de un puesto tipo se aproveche la experiencia del trabajador, facilitando los saltos tanto horizontales como de promoción a otro nivel de contribución superior, aún en puestos tipo diferentes.

Se establecerán medidas encaminadas a favorecer la transmisión interna del conocimiento fomentando ventajas para aquellos trabajadores, que por su experiencia y capacidad, estén en condiciones de impartir cursos internos, reconociéndose la realización de estos cursos de cara al desarrollo y promoción profesional de dichos trabajadores.

Se fomentará el reconocimiento individualizado de los méritos y logros de los empleados que contribuyan a alcanzar los objetivos de la Empresa.

Se estudiarán medidas que contribuyan a premiar y dar publicidad a estos logros.

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.

Se actualizará la normativa de Formación y se publicará en la Intranet, animando a todos los trabajadores a realizar cuantas acciones formativas estén previstas en su Plan de mejora.

Se procurará que la Formación se realice en horario laboral cuando se trate de cursos necesarios para el puesto de trabajo. En el resto de cursos se podrá utilizar hasta el 50% del tiempo requerido para su realización dentro del horario laboral.

Se fomentará la formación necesaria para la reorientación profesional entre distintas carreras.

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 serán subvencionados parcialmente por ésta.

Recursos Humanos informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el cumplimiento del Plan de Formación y resolverá las posibles incidencias en la aplicación del mismo.

18151 *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Getronics España Solutions, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Getronics España Solutions, S.L., (Código de Convenio n.º 9012312), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités 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, 5 de octubre de 2004.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO 2004 GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, S. L.

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Ámbito Territorial.

El Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de Getronics España Solutions, S.L. existentes en el territorio nacional.

1.2 Ámbito personal.

Alcanza a todo el personal que trabaja en los Centros de Trabajo indicados en el punto anterior, el día de la firma del Convenio, salvo el personal que se considera Dirección General. En concreto los siguientes: Presidente, Vicepresidente y Consejero Delegado.

El personal de nuevo ingreso, que no sea Dirección General, disfrutará de los beneficios resultantes del presente Convenio.

1.3 Plazo de vigencia y prórrogas.

Entrará en vigor el día de la fecha de su firma surtiendo, no obstante, efectos desde el 1 de enero de 2004, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha, y finalizando el día 31 de diciembre de 2004.

El Convenio se prorrogará hasta que sea sustituido por otro de eficacia general.