

**15381 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Determinación de las partes que lo concertan y declaración de principios.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los representantes de «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la Empresa, con exclusión de los de alta Dirección, comprendidos en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, cuya relación laboral de carácter especial se regula por Real Decreto 1382/1985.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de trabajo que la Empresa mantiene, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del territorio del Estado español.

Art. 4.º *Ambito temporal, forma y condiciones de su denuncia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a efectos económicos el día 1 de enero de 1988 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989 y será prorrogado tácitamente por periodos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes, comunicada con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos se revisarán anualmente durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y de trabajo, establecidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y sustituyen a la totalidad de la hasta ahora aplicadas en la Empresa, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Quedan asimismo absorbidos por Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio, siempre que en su conjunto y cómputo anual no resulten más beneficiosas para el empleado.

Art. 7.º *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*—Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación, se designa una Comisión paritaria, en tanto se mantenga la vigencia de este Convenio.

La composición de esta Comisión paritaria, que figura en el anexo I de este Convenio, estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores.

Los miembros de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

**CAPITULO II**

**Estructura de los grupos profesionales**

Art. 8.º *Facultad de organización del trabajo.*—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa que, en cada caso, informará de las normas y sistemas pertinentes de gestión de los recursos humanos, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa informará de los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjuicio de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal.

La Dirección de la Empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto, antes de llevarse a efecto.

Art. 9.º *Relación de recursos humanos por grupos y niveles profesionales.*—La Dirección de la Empresa dará a conocer cada año y antes del 10 de febrero, por medio del tablón de anuncios, la relación de los empleados por grupos y niveles profesionales. En dicha relación deberán constar los datos siguientes:

Apellidos y nombre de cada empleado.

Grupo y nivel profesional.

Antigüedad en la Empresa (y en su nivel profesional, caso de los grupos profesionales que asciendan por años de servicio).

Cualquier empleado, en el plazo de quince días desde la publicación de la relación, podrá recurrir por escrito, ante la Dirección de Recursos Humanos, si los datos no se ajustaran a su situación real y legal en la Empresa.

Asimismo, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de cualquier variación que se produzca en la plantilla.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—El colectivo de empleados de la Empresa se clasificará por grupos profesionales, y dentro de éstos por niveles profesionales. El personal eventual, en prácticas o a tiempo parcial será asimilado a los niveles profesionales que les correspondan según el grupo profesional en el que se les encuadre. En cualquier caso, gozará de un nivel profesional según se pacte individualmente en contrato.

Art. 11. *Estructura de los grupos profesionales.*

Grupo primero: General de Jefaturas.

Subgrupo A:

Nivel A1: Jefe de Departamento.

Nivel A2: Jefe Mayor.

Nivel A3: Jefe de primera.

Nivel A4: Jefe de segunda.

Nivel A5: Jefe de tercera.

Grupo segundo: Carrera Comercial.

Subgrupo A:

Nivel A1: Supervisor de Ventas.

Subgrupo B:

Nivel B1: Técnico comercial (1).

Nivel B2: Agente de Ventas.

Nivel B3: Agente de Ventas (de entrada).

Nivel B4: Asesor comercial.

Grupo tercero: Grupo de Personal Administrativo.

Subgrupo A:

Nivel A1: Oficial Mayor.

Nivel A2: Oficial de primera.

Nivel A3: Oficial de segunda.

Subgrupo B:

Nivel B1: Auxiliar de primera.

Nivel B2: Auxiliar de segunda.

Nivel B3: Auxiliar de entrada.

Grupo cuarto: Grupo de Personal Subalterno.

Subgrupo A:

Nivel A1: Ordenanza.

Nivel A2: Botones.

Art. 12. *Plazos de promoción del grupo general de jefaturas.*—Estos se fijan según la siguiente escala (2).

(1) U otra denominación que en su día se designará.

(2) Para el cálculo del nivel dentro de cada grupo profesional a efectos de promoción se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, o último ascenso de acuerdo con la condición más beneficiosa para el empleado, salvo pacto individual en contrato.

Nivel A5: Jefe de tercera. Permanece durante diez años en este nivel y pasa al

Nivel A4: Jefe de segunda. Permanece durante diez años en este nivel y pasa al

Nivel A3: Jefe de primera. Permanece durante diez años en este nivel y pasa al

Nivel A2: Jefe Mayor. Permanece durante diez años en este nivel y pasa al

Nivel A1: Jefe de Departamento.

Art. 13. *Procedimiento de promoción del grupo de carrera comercial.*—El plan de carrera comercial tiene por objetivo ser un instrumento de gestión de los recursos humanos en el área comercial de la Empresa, encaminado a:

Primero.—Determinar los niveles de conocimientos operativos, así como de las actividades de ventas requeridas en cada nivel profesional (o puesto), sabiendo que dichos niveles profesionales estarán condicionados por:

a) El menor y/o mayor grado de sofisticación de los clientes y/o productos que comercialice la Empresa;

b) El grado de consecución de los objetivos comerciales, asignados por períodos iguales o menores a un año, a cada empleado de un nivel profesional determinado.

Segundo.—Ofrecer a los empleados integrados en esta carrera un sistema de promoción económica y profesional, mediante una cualificación en la actividad comercial de la Empresa.

Art. 14. *Plazos de promoción del grupo de personal administrativo.*—Estos se fijan según la siguiente escala (3):

Nivel B3: Auxiliar de entrada. Permanece durante seis meses en este nivel y pasa al

Nivel B2: Auxiliar de segunda. Permanece durante dos años y seis meses en este nivel y pasa al

Nivel B1: Auxiliar de primera. Permanece durante cinco años en este nivel y pasa al

Nivel A3: Oficial de segunda. Permanece durante nueve años en este nivel y pasa al

Nivel A2: Oficial de primera. Permanece durante doce años en este nivel y pasa al

Nivel A1: Oficial Mayor.

Art. 15. *Cobertura de puestos de Auxiliares administrativos de entrada y Agentes de Ventas de entrada.*—Cuando la Dirección de la Empresa estime necesario cubrir un puesto de nueva creación, establecerá, una vez informados los representantes de los trabajadores, las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, que incluirán:

- 1.º Denominación del puesto a cubrir.
- 2.º Grupo y nivel profesional asignados al puesto.
- 3.º Requisitos de conocimientos, formación y experiencia mínimos para cubrir el puesto.
- 4.º Retribución bruta.
- 5.º Localidad geográfica del puesto de trabajo.
- 6.º Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal calificador.

Para ello la Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y de organización del trabajo, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre personal de la misma categoría.

En orden a la publicación de las convocatorias, las de traslado se publicarán con antelación a las convocatorias internas, a las que podrán concurrir todos aquellos aspirantes de la misma categoría. En los supuestos de traslado, no será necesario realizar prueba alguna.

En los supuestos de promoción o de convocatoria externa, la Empresa convocará de manera conjunta las convocatorias de las plazas a cubrir, tanto del personal de plantilla como del exterior, considerando a la del personal de plantilla de carácter restringido: considerada ésta, y si la plaza queda sin cubrir, se tomarán en cuenta los resultados de la convocatoria de los aspirantes externos.

En caso de igualdad en la puntuación entre aspirantes internos prevalecerá la del trabajador de más antigüedad en la Empresa.

En el caso de promoción a supervisión de ventas el período de prueba del candidato elegido será determinado por la Dirección, haciéndose público en la convocatoria. Durante este período disfrutará de la remuneración correspondiente al grupo y nivel alcanzado. Igualmente, si la Dirección estimara que el candidato no se adapta al puesto, durante dicho período de prueba, éste podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen, o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proponerle.

Los Tribunales calificadores estarán compuestos por tres representantes de la Dirección y dos representantes de los trabajadores. Su misión será la de calificar las pruebas que se establezcan para el ingreso

y/o la promoción dentro de los grupos de carrera comercial y de personal administrativo.

El cambio de grupo profesional dentro de los grupos 2.º, 3.º y 4.º y solamente en orden descendente del 2.º al 3.º y 4.º, y del 3.º al 4.º, podrá efectuarse por pacto individual entre Empresa y empleado, procurando la mayor adaptación del personal a las nuevas actividades.

Art. 16. *Trabajos de cualificación superior.*—En los casos de necesidad perentoria y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de nivel superior, percibiendo mientras se encuentre en esa situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Una vez desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el empleado volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Art. 17. *Formación y perfeccionamiento profesional.*—En materia de formación y perfeccionamiento de los empleados para un mejor desempeño profesional de los mismos, la Empresa promoverá la formación humana y técnica de éstos.

La Empresa podrá organizar cursos de formación, y los empleados designados tendrán la obligación de asistir, si la Dirección de la Empresa lo juzgase necesario.

Art. 18. *Tipos de formación profesional.*—Se establecen dos modalidades básicas de formación profesional y perfeccionamiento general:

Una: Formación para empleados de nuevo ingreso. En función de las necesidades de incremento de plantilla que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso o períodos de formación, precisos para el acoplamiento al puesto específico.

Dos: Formación para el perfeccionamiento profesional. Con el fin de completar y adecuar la formación de los empleados a las características y requisitos de los puestos de trabajo se establece la formación para el desarrollo de la competencia profesional (o profesionalidad).

En ella se contemplan:

La formación para la promoción profesional.

La formación para la actualización de conocimientos y mejoras de la productividad.

El aprendizaje de nuevas técnicas de trabajo, etc.

Art. 19. *Formación de mandos.*—Se incluyen en este apartado aquellos sistemas que lleven a la capacitación general en el área de técnicas de gestión comercial, humana, etc., así como las de actualización de conocimientos precisos para los empleados con mando.

### CAPITULO III

#### Jornada, vacaciones, permisos y licencias

Art. 20. *Jornada semanal.*—El número de horas trabajadas a la semana será:

a) De cuarenta horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales, para el grupo profesional de carrera comercial.

b) De treinta y siete horas y media, durante todo el año, para el grupo de Personal Administrativo y Subalterno.

Dicha jornada semanal se realizará de lunes a viernes, excepto para el nivel profesional de Asesora comercial que será de lunes a sábado y de cuarenta horas semanales, y de acuerdo con las necesidades de los Centros donde estén ubicadas.

Art. 21. *Horario y horas de trabajo.*—El horario de trabajo será, para:

a) El grupo de carrera comercial, de ocho de la mañana, en jornada partida, hasta un tope máximo de las siete de la tarde, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que la jornada diaria será de ocho de la mañana hasta las tres de la tarde.

El tiempo trabajado fuera de jornada regulada por Convenio para el personal del grupo de carrera comercial, que sea justificado por sus superiores, tendrá carácter de jornada normal a todos los efectos.

b) El grupo de Personal Administrativo y Subalterno, desde las siete horas cuarenta y cinco minutos de la mañana hasta las tres horas quince minutos de la tarde, con un descanso de quince minutos para el desayuno.

Este tiempo de descanso se disfrutará todo el año y deberá quedar registrado tanto a la salida como a la entrada, cuando se deje el puesto de trabajo.

El número de horas de trabajo anuales se adjunta en el anexo II de este Convenio.

Art. 22. *Control de asistencia.*—La Empresa establecerá los sistemas de control de asistencia que, en cada momento estime más oportunos. Todo el personal, incluido en el presente Convenio, queda obligado a cumplir las normas que a sus efectos se establezcan.

Igualmente, todo empleado queda obligado, inexcusablemente, a comunicar a la Empresa cuando por enfermedad u otra causa no pueda acudir al trabajo. Dicha comunicación deberá hacerse a primera hora de la mañana a través de su Jefe directo, quien a su vez lo comunicará a través de su vía jerárquica a la Dirección de Recursos Humanos.

(3) Para el cálculo del nivel, dentro de cada grupo profesional, a efectos de promoción, se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa o último ascenso, de acuerdo con la condición más beneficiosa para el empleado, salvo pacto individual en contrario.

Art. 23. *Flexibilidad.*—Se establece una flexibilidad máxima de quince minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida en igual proporción.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Son las que exceden de la jornada diaria establecida, a excepción de lo previsto en el artículo 21 del presente Convenio, para el personal del grupo de carrera comercial; no obstante, los empleados serán libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, en las condiciones y cuantías en él establecidas.

De igual modo, se cuidará la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias.

Art. 25. *Vacaciones.*—Todo el personal incluido en este Convenio tiene derecho a disfrutar anualmente de un periodo de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán durante los meses de verano.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda. A efectos de este cómputo, las fracciones de mes se considerarán como mes completo.

Por la consideración de días naturales que tiene el periodo de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable, ni en vísperas, salvo petición del interesado.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un solo periodo ininterrumpido o bien divididas en dos periodos de veintitrés y siete días naturales, siempre y cuando el primero de ellos coincida con época estival.

En todo caso, el periodo de veintitrés días de disfrute de las mismas, será fijado de común acuerdo entre Empresa y empleado, quedando los siete días restantes a disposición del empleado.

Art. 26. *Calendario de vacaciones.*—La Empresa, según las necesidades de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses. Siempre que sea posible y se justifique por los interesados la Empresa tendrá en cuenta los deseos de aquéllos.

Tendrá preferencia, en el disfrute de vacaciones, el personal con hijos a su cargo que los precise en época de vacaciones escolares.

Art. 27. *Festivos.*—El día 29 de septiembre se considera festivo a todos los efectos para todos los empleados de la Empresa.

Art. 28. *Licencias.*—Cualquier empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos y tiempo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarse con, al menos, quince días de antelación y su ausencia no coincidirá con la de otro empleado de su mismo Centro y área de trabajo por el mismo motivo.

Art. 29. *Permisos sin sueldo.*—Todo empleado que tenga, al menos, tres años de servicio 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 no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

#### CAPITULO IV

##### Excedencias

Art. 30. *Clases de excedencias.*—Las excedencia, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosa, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en alguno de los supuestos comprendidos en el presente capítulo.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—Cuando se produzca se mantendrá el derecho al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán consideración de excedencia forzosa los casos siguientes:

- Quando un empleado sea designado o elegido para el desempeño de un cargo público, o cuando ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo.
- Quando un empleado deba prestar servicio militar o civil sustitutorio, por el tiempo de duración de éstos. En estos casos, y siempre que las obligaciones se lo permitan, el empleado podrá acceder al puesto de trabajo, trabajando por horas que les serán abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el empleado con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En cualquiera de los supuestos a) y b), la reincorporación del empleado deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Art. 32. *Excedencia voluntaria.*—Es la que recoge el artículo 46, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores.

«Una vez finalizado el periodo para el que se concedió la excedencia, si el trabajador solicita su ingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca».

#### CAPITULO V

##### Movilidad geográfica

Art. 33. *Traslado y clases de traslado.*—Se entiende por traslado el cambio a otro Centro de trabajo de la Empresa, que conlleve un cambio de residencia del empleado. Puede ser voluntario o forzoso.

Art. 34. *Traslado voluntario.*—Se entiende como tal el solicitado por el trabajador y que sólo podrá ocurrir por una vacante, puesto de nueva creación o promoción. En este caso la Empresa abonará al empleado, como indemnización, el importe correspondiente a quince días de su salario base más el complemento personal de antigüedad. Asimismo y por este motivo, el empleado tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para solucionar los problemas personales que el traslado le ocasione.

Art. 35. *Traslado forzoso.*—Con independencia de lo legislado en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, el empleado, que será preavisado por escrito con una antelación, al menos, de cincuenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o a rescindir su contrato.

En el primero de los casos, el empleado tendrá derecho a recibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres.

Igualmente tendrá derecho a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario mensual, si tiene personas a su cargo, y del 75 por 100, si no las tiene.

En el segundo caso, el empleado recibirá una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Si ocurriera que la Empresa no llevase a efecto el traslado anunciado, el empleado que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 36. *Desplazamiento temporal.*—Es el cambio temporal de un trabajador a población distinta de la de su residencia habitual para atender los asuntos del servicio que le encomienden sus superiores.

Durante el tiempo de desplazamiento, que no deberá exceder de seis meses, la Empresa abonará, además del salario, los gastos de viaje y dietas que atiendan a sus necesidades de alojamiento y manutención, en la cuantía y condiciones señaladas en la tabla anexa a este Convenio, todo ello sin perjuicio de los derechos y obligaciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, a estos efectos.

Art. 37. *Medios de transporte y dietas.*—En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista. En los viajes en tren se utilizarán los billetes de primera clase. Los viajes en automóvil propio se efectuarán sólo con autorización expresa del superior correspondiente. En anexo IV al Convenio se fija la compensación por kilómetro recorrido.

El importe de las dietas para los desplazamientos fuera de la provincia en la que tengan su destino es el que se señala en el anexo IV. La cuantía establecida para la media dieta, que igualmente figura en el anexo IV, se hará efectiva en los desplazamientos en los que no sea preciso pernoctar fuera de la provincia.

En el importe de las dietas queda comprendido cualquier otro gasto, como pueden ser propinas, taxis, atenciones, llamadas telefónicas, etc. Por consiguiente, sólo se atenderán y admitirán la inclusión de aquellos desembolsos que tengan carácter extraordinario y excepcional, y siempre debidamente justificado.

Igualmente queda fijada, en el anexo IV al Convenio, la compensación por desplazamiento de los empleados del grupo de carrera comercial en actividades de ventas dentro de la provincia donde tengan fijada su residencia, con la distinción de si se pernocta o no fuera de la localidad de residencia.

Los desplazamientos desde Málaga a Melilla, Cádiz a Ceuta, Baleares a las islas de su provincia y Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria a las islas de sus respectivas provincias se considerarán desplazamientos fuera de la provincia. A efectos de la compensación a percibir por actividades de ventas.

#### CAPITULO VI

##### Régimen retributivo

Art. 38. *Establecimiento y cuantía de las retribuciones.*—Los conceptos salariales que componen la retribución son los definidos en el presente capítulo.

No obstante, las partes firmantes reconocen las particularidades propias de la función comercial y la necesidad de un tratamiento económico específico; por lo tanto, el total de las retribuciones estará constituido por una parte fija, que se incluye en el Convenio como anexo III, y de una parte variable, que es consecuencia del sistema de comisiones y/o incentivos que existan en la Empresa.

En cualquier caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las innovaciones y/o modificaciones que se introduzcan en la parte variable.

Art. 39. *Salario base.*—Es la parte de la retribución fijada para cada nivel profesional, como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla salarial, que se une como anexo III al presente Convenio.

**Art. 40. Complemento personal de antigüedad.**—Es el complemento personal que recibe el empleado en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba.

Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo, siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Los nuevos trienios que se cumplan serán de un 4 por 100 del salario base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio. En cualquier caso, este concepto habrá de acomodarse a lo establecido en el artículo 25, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 41. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**—Son la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, en forma de paga extraordinaria.

El valor de cada una de las pagas extraordinarias establecidas será el correspondiente al salario base vigente en el momento de su abono, más la antigüedad que corresponda.

La paga extraordinaria de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al que se devenga.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes, devengadas en proporción al tiempo de servicio.

**Art. 42. Plus de residencia.**—Tendrán derecho al mismo los empleados de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. La cuantía del mismo se fija en las cantidades que figuran en el anexo III de este Convenio, pagadera en 12 mensualidades.

**Art. 43. Plus extrasalarial de transporte.**—Para el grupo profesional de la Carrera Comercial, en consideración al coste de transporte y desplazamiento ordinario, y para la realización de sus actividades de ventas, la Empresa abonará mensualmente la cantidad que bajo este concepto se fija en el anexo III de este Convenio, y que sólo se devengará en los meses efectivamente trabajados, es decir, 11 mensualidades.

Por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento no estará sujeto a cotización de Seguridad Social.

A efectos de su simplificación administrativa, se considerará como mes de vacaciones el de agosto, no abonándose, en consecuencia, en la nómina correspondiente a ese mes, plus extrasalarial de transporte alguno.

## CAPITULO VII

### Beneficios sociales

**Art. 44. Premio por permanencia.**—Al cumplir veinticinco años de servicios efectivos el empleado recibirá un premio, que consiste en una mensualidad de su salario base más los complementos personales que en dicha fecha le correspondan.

**Art. 45. Complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria (ILT).**—Al empleado que se encuentre en situación de ILT, debidamente acreditada por los Servicios de la Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ILT hasta alcanzar el 100 por 100 de una base de cotización a la Seguridad Social y mientras dure su ILT, teniendo en cuenta dos condiciones:

Primera.—Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja.

Segunda.—Se descontará de dicha base de cotización la cantidad correspondiente a la prorrata de las gratificaciones extraordinarias.

En el caso de los empleados que perciban comisiones y/o incentivos, este derecho, y por este concepto, comenzará aplicársele al vigésimo día de producirse la baja. A partir de ese momento, y mientras dure tal situación de ILT, la Empresa procederá a:

Primero.—Abonar al empleado un complemento necesario hasta llegar a dicha base de cotización, con la deducción ya comentada en el apartado del párrafo anterior.

Segundo.—Retener el pago de comisiones, devengadas y no percibidas por el empleado, cuyo importe le será abonado de una sola vez en el mes siguiente a aquel en que se produzca el alta.

**Art. 46. Interrupción de vacaciones por ILT.**—Si durante el disfrute de las vacaciones un empleado padeciera ILT, acreditada por la Seguridad Social, no se computará, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación, descontando los cuatro primeros.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción, por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

El empleado deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de ILT.

Los días que hubiera durado la ILT, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan Empresa y empleado.

**Art. 47. Préstamos.**—Se constituye un Fondo de Préstamos de 4.000.000 de pesetas, con cargo al cual los empleados podrán obtener préstamos, de acuerdo a los requisitos siguientes:

Primero.—Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.

Segundo.—No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.

Tercero.—Justificar documentalmente la necesidad objetiva de la solicitud.

Cuarto.—Como norma se concederá por riguroso orden de entrada; en casos excepcionales, podrán adelantarse aquéllos que los miembros de la Comisión de Asuntos Sociales así lo acuerde.

La Comisión de Asuntos Sociales hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, los plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará en cada caso.

**Art. 48. Ayuda para estudios.**—Los empleados de los grupos profesionales incluidos en este Convenio, y que reúnan las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrán solicitar becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

Primero.—En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular, se abrirá el plazo de solicitud de becas, extensible a todos los Centros de trabajo. El plazo finalizará el 31 de octubre de dicho año.

Segundo.—Que los solicitantes acompañen a su solicitud el justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los empleados que sigan estudios en la modalidad de libres deberán presentar el justificante antes del 31 de diciembre.

Tercero.—Toda la documentación será estudiada por la correspondiente Comisión de Asuntos Sociales.

Cuarto.—Analizada la solicitud por la citada comisión, se abonará al interesado, antes del 31 de enero, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

Quinto.—Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos, señalando el importe de los mismos.

Del coste total justificado (matrícula y libros), previa conformidad de la citada comisión, se abonará al solicitante:

a) El 80 por 100 del coste total, en el caso de haber aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

b) El 100 por 100 del coste total, en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula, ya abonada anteriormente al solicitante.

**Art. 49. Estudios que no son de carácter exclusivamente relacionados con el trabajo de nivel profesional.**—Los requisitos que han de reunir los empleados para solicitar ayuda de estudios son los siguientes:

Primero.—Tener un mínimo de antigüedad de un año en la Empresa.

Segundo.—Que se solicite para cursar estudios Universitarios Superiores y Medios.

Tercero.—Que exista una continuidad en los estudios.

Cuarto.—Que no sean asignaturas para las que ya se solicitó ayuda anteriormente.

También tendrán derecho los empleados que cursan estudios a:

a) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.

b) Partición de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga un perjuicio grave para las actividades habituales de la Empresa.

En todo caso, la Empresa exigirá los justificantes oportunos de pago de matrícula y aprovechamiento por los empleados en los estudios que realicen.

**Art. 50. Comisión de asuntos sociales.**—Para el estudio y valoración de solicitudes de ayudas para estudios y concesión de préstamos, se crea una Comisión de Asuntos Sociales, compuesta por dos representantes de la Empresa y otros dos representantes de los empleados.

Esta Comisión se encargará de resolver la concesión de las ayudas para estudios y de las asignaciones de los préstamos.

La propia Comisión hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, los plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará.

**Art. 51. Comisión de mínimo contractual de ventas.**—Se crea una Comisión formada por tres representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, pertenecientes al grupo de carrera comercial; dicha Comisión revisará anualmente el mínimo contractual de ventas, teniendo en cuenta los factores que puedan incidir en el mismo.

**Art. 52. Seguro de vida.**—La Empresa tiene concertada una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento o invalidez.

Del importe de las primas correspondientes, la Empresa satisfará el 70 por 100 y los empleados el 30 por 100.

Tiene derecho a esta modalidad de seguro todos los empleados, con al menos un año de antigüedad en la Empresa y con un límite de edad de cincuenta y cinco años.

La adherencia a dicha póliza ha de solicitarse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos por cada empleado que cumpla el requisito antes mencionado.

Art. 53. *Jubilación.*—La jubilación podrá ser a los sesenta y cuatro años.

A tales efectos y siempre que no se modifique el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta que duren las medidas adoptadas para que la jubilación a los sesenta y cuatro años pueda realizarse al 100 por 100 de las prestaciones que por ese concepto le correspondiesen al empleado, que se jubilara a esa edad.

## CAPITULO VIII

### Régimen disciplinario: Faltas y sanciones

Art. 54. *Concepto de falta.*—Constituyen faltas de los empleados todos los comportamientos, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral y supongan quebranto de los deberes que les incumban o supongan un abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se hace en los artículos siguientes y sin perjuicio de lo que en cada momento determine la Legislación Laboral vigente.

Art. 55. *Faltas leves.*—Son las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad, si no exceden de tres al mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 4.º La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante para la Empresa.
- 5.º La falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

Art. 56. *Faltas graves.*—Son las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad, cuando excedan de tres al mes y siempre que el retraso total supere treinta minutos.
- 2.º Las de ausencia injustificadas.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4.º Las de negligencia o descuido, cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional.
- 6.º La retención no autorizada debidamente por el Jefe y/o Director, de documentos y/o datos, o su aplicación y/o uso distinto de los que corresponda.
- 7.º Simular la presencia de otro empleado firmando o fichando por él.
- 8.º Simular estar enfermo.
- 9.º Engaño, alación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de las reguladas en la relación contractual.
10. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
11. Reincidencia en faltas leves.

Art. 57. *Faltas muy graves.*—Son las siguientes:

- 1.º Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Empresa o a familiares que conviven con ellos.
- 4.º La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.º El abandono de destino.
- 7.º El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa y/o sus clientes.
- 9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de operaciones de «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».
10. Aceptar remuneraciones o ventajas de clientes o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.

11. La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.

12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.

13. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

14. El abuso de autoridad.

15. Reincidencia en faltas graves.

Art. 58. *Enumeración de las sanciones.*—Las sanciones que se podrán imponer por la Dirección de la Empresa a que se refieren los artículos anteriores, son las siguientes:

Uno: Por faltas leves, amonestación verbal o por escrito.

Dos: Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Tres: Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, e inhabilitación temporal por período no superior a dos años para promocionar a nivel profesional superior, pérdida temporal o definitiva del nivel profesional o despido.

Art. 59. *Comunicación de las sanciones.*—Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán la comunicación escrita al empleado, haciendo constar fecha y los hechos que la motivaron.

Art. 60. *Prescripción de las faltas y sanciones.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivarán la anulación de las anotaciones en el expediente personal, en el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves y de dos años, para las faltas muy graves.

## CAPITULO IX

### Derechos de representación y reunión de los trabajadores

Art. 61. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales recogidas en los artículos 62 al 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 62. *Derecho de reunión.*—Se estará en lo dispuesto en la normativa legal recogida en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 63. *Posibilidad Comité Intercentros.*—La Empresa considerará la conveniencia de establecer un Comité Intercentros con objeto de dar a la representación de los trabajadores una estructura eficaz.

## CAPITULO X

### Acuerdo económico

Este acuerdo económico se ha calculado en base a la masa salarial de 1987, en los siguientes términos:

1. Incrementar la masa salarial de 1987 en 6 puntos por 100 para el año 1988, que se distribuirá de la siguiente forma:

	Porcentaje
1.1 Salario base:	
Grupo general de Jefaturas .....	4
Grupo de carrera comercial:	
Supervisor de ventas, Agente de ventas, Agente de ventas (E) .....	6
Asesor comercial .....	5
Grupo de personal administrativo:	
Oficial mayor y Oficial de primera .....	4
Oficial de segunda y Auxiliares administrativos ..	5
Grupo de personal subalterno:	
Ordenanza .....	5
1.2 Antigüedad (4) .....	4
1.3 Plus de residencia .....	4,5
1.4 Plus de transporte .....	20

(4) Los nuevos trienios que se cumplan a partir de la firma del presente Convenio serán del 4 por 100 del sueldo base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio.

2. La revisión salarial para 1989 se realizará de acuerdo con el IPC (Índice de Precios al Consumo) previsto para dicho año.

### ANEXO I

#### Comisión paritaria de seguimiento del Convenio

Miembros titulares:  
 Parte empresarial:  
 Don Abel Mínguez López y don Manuel Blázquez Pérez.  
 Miembro suplente:  
 Don Juan Pradells Nadal.  
 Parte social:  
 Don M. Angel Fernández Aranda y don Diego García de Mora.  
 Miembro suplente:  
 Don M. Angel Castro San Juan.

### ANEXO II

#### Horas de trabajo para el ejercicio 1988

Grupo de carrera comercial: 1.753 horas.  
 Grupo de personal administrativo: 1.702,5 horas.  
 Grupo de personal subalterno: 1.702,5 horas.

### ANEXO III

#### Tabla salarial para el ejercicio 1988

Grupos y niveles profesionales	Salario base por quince meses	Antigüedad por quince meses	Plus resid. por doce meses (*)	Plus trans. por once meses (**)
Jefe de Departamento	211.868	-	8.243	-
Jefe mayor	178.902	-	8.243	-
Jefe de primera	162.783	-	8.243	-
Jefe de segunda	147.879	-	8.243	-
Jefe de tercera	135.534	-	8.243	-
Supervisor de ventas	-	-	8.243	7.500
Técnico comercial	80.716	-	8.243	7.500
Agente de ventas	-	-	8.243	7.500
Agente de ventas (E)	74.207	-	8.243	7.500
Asesora comercial	56.175	-	8.243	-
Oficial mayor	136.292	-	8.243	-
Oficial de primera	114.173	-	8.243	-
Oficial de segunda	92.216	-	8.243	-
Auxiliar de primera	81.607	-	8.243	-
Auxiliar de segunda	75.831	-	8.243	-
Auxiliar de entrada	56.469	-	8.243	-
Ordenanza	64.898	-	8.243	-

(\*) Tienen derecho al mismo los empleados con lugar de residencia en Baleares, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, con las islas de sus respectivas provincias, Ceuta y Melilla.

(\*\*) Tienen derecho al mismo los empleados del grupo de carrera comercial, a efectos de su simplificación administrativa se considerará como mes de vacaciones, el de agosto, no abonándose en la nómina de ese mes plus extrasalarial alguno.

### ANEXO IV

#### Tabla con dietas y medios de transporte autorizados para el ejercicio 1988

Grupos y niveles profesionales	Desplazamiento fuera provincia				Desplazamiento dentro provincia				
	Dietas (*)	Avión clase turista	Tren 1.ª clase	Coche propio Ptas/K	Dietas (**)	Avión clase turista	Tren 1.ª clase	Autobús P. billete	Coche propio Ptas/Km
Jefe de Departamento	5.560	Sí	Sí	21	5.560	Sí	Sí	Sí	21
Jefe mayor	5.560	Sí	Sí	21	5.560	Sí	Sí	Sí	21
Jefe de primera	5.560	Sí	Sí	21	5.560	Sí	Sí	Sí	21
Jefe de segunda	5.560	Sí	Sí	21	5.560	Sí	Sí	Sí	21
Jefe de tercera	5.560	Sí	Sí	21	5.560	Sí	Sí	Sí	21
Supervisor de ventas	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Técnico comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agente de ventas	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Agente de ventas (E)	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Asesora comercial	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Oficial mayor	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Oficial de primera	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Oficial de segunda	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Auxiliar de primera	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Auxiliar de segunda	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Auxiliar de entrada	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Ordenanza	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21
Botones	4.124	Sí	Sí	21	2.783	(autoriz.)	Sí	Sí	21

(\*) De las dietas señaladas se pagará solamente el 50 por 100 al no pernoctar fuera del lugar de residencia.

(\*\*) La media dieta será de 1.380 pesetas cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia.

Nota I: Los desplazamientos desde Málaga a Melilla, Cádiz a Ceuta, Baleares, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria a las respectivas islas de sus provincias se considerarán desplazamientos fuera de la provincia, a efectos de la compensación a percibir por actividades de ventas.

Nota II: La cuantía de las dietas aquí reflejadas se percibirán a partir de 1 de abril de 1988.

### ANEXO V

#### Comisión de asuntos sociales

Miembros titulares:  
 Parte empresarial:  
 Don Abel Mínguez López y don Guillermo López Ballester.  
 Miembro suplente:  
 Don J. Antonio de la Plaza.  
 Parte social:  
 Don M. Aurelio Dorrego Arroyo y don Francisco Javier Arroyo Sánchez.

Miembro suplente:  
 Don Jesús Gutiérrez Blanco.

### ANEXO VI

#### Comisión de mínimos contractuales de ventas

Miembros titulares:  
 Parte empresarial:  
 Don Daniel González Álvarez y don Marcelo Gutiérrez Blanco.  
 Parte social:  
 Don Francisco Lorenzo Camacho y don Ignacio Oliva Sala.