

9682 *RESOLUCION de 20 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa TELYCO.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa TELYCO, que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 20 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELYCO»

PREAMBULO

Este IV Convenio Colectivo que ahora se firma, responde anticipadamente al cambio tecnológico y económico, planteado por las nuevas estructuras comerciales y de mercado. En este sentido, ambas partes son conscientes de la situación que está atravesando el sector de las telecomunicaciones.

Como Empresa comercial del Grupo Telefónica, este Convenio pretende ser una herramienta eficaz que permita ofrecer la calidad y la competitividad necesarias para posicionarnos en un mercado de libre concurrencia y afianzar la estrategia comercial del grupo.

PRINCIPIO GENERAL

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por los Representantes de los Trabajadores y por los de Teleinformática y Comunicaciones S.A. (en adelante TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos/deberes de la Representación de los Trabajadores en TELYCO y condiciones de trabajo. Ambas partes acuerdan dar al presente Convenio durante su vigencia, la más amplia seguridad jurídica en los preceptos que a continuación se estipulan en forma de Cláusulas.

CLAUSULA 1ª: COMPENSACION

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a todas las actuales en vigor en la Empresa. Ambas partes reconocen que las Cláusulas contenidas en este Convenio, se ajustan a la Legislación vigente, y responden a las condiciones actuales de trabajo en TELYCO.

Todo ello, sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la "condición más beneficiosa".

CLAUSULA 2ª: ABSORCION

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización, de trabajo o jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

CLAUSULA 3ª: VINCULACION

Ambas partes convienen expresamente que las cláusulas pactadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de condiciones económicas, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas cláusulas resultasen alteradas por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación, deberá acordar dentro de los treinta días siguientes la modificación total o parcial de éstas.

CLAUSULA 4ª: AMBITO DE APLICACION

Las cláusulas contenidas en el presente Convenio, serán aplicables en todos los Centros de Trabajo de TELYCO en todo el Estado.

CLAUSULA 5ª: PERSONAL

El presente Convenio, afecta a todos los trabajadores de la Empresa con expresa exclusión del personal comprendido en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y de los que a continuación se detallan:

- A) Directores y Subdirectores.
- B) Directores de Zona.
- C) Subdirectores de Zona.
- D) Jefes Territoriales.

La Dirección entregará información detallada del personal afectado por esta cláusula al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales.

CLAUSULA 6ª: TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/1.992, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E., y tendrá una vigencia hasta el 31/12/1.993, con excepción de jornada, horario, dietas y kilometraje, que se aplicarán con efectos de la fecha en que se haya firmado el presente Convenio.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones antes de la fecha indicada de finalización de este Convenio.

CLAUSULA 7ª: FACULTAD DE ORGANIZACION

La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, que conduzcan a un progreso técnico y económico de la Empresa.

La Dirección informará cada dos meses al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de los proyectos que tenga al respecto, "en aquellos casos contemplados en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores".

CLAUSULA 8ª: COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan referidas a asuntos laborales y aspectos económicos, actuar como órgano de interpretación y vigilancia, se forma la Comisión Paritaria con dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité Intercentros de TELYCO, en tanto se mantenga la vigencia de este Convenio,

Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo y cuyas decisiones serán vinculantes.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de quince días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus representantes.

Con carácter ordinario, se reunirá una vez cada tres meses.

Todo ello, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, a demandar ante la Jurisdicción Laboral, los acuerdos e interpretaciones que afecten lesivamente sus intereses.

Los miembros de la Comisión Paritaria, podrán ser sustituidos a petición de la parte representada.

CLAUSULA 9ª : PLANTILLAS PRESUPUESTO DE PERSONAL

Antes del 10 de Febrero de cada año y referido al 31 de Diciembre del año anterior, la Empresa dará a conocer la plantilla general del personal.

Este censo estará expuesto en los Tablones de Anuncios del centro de trabajo, por un período de treinta días y tendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, número de empleados, fecha de ingreso en la Empresa, cargo, categoría y antigüedad en la misma.

Se enviará copia de este censo al Comité Intercentros y Secciones Sindicales, previo a su exposición en los tablones de anuncios.

Cualquier error existente en el censo de personal, deberá ser notificado por el trabajador afectado a la Dirección de Recursos Humanos que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

CLAUSULA 10ª : CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional contemplada en el presente Convenio.

GRUPOS LABORALES

GRUPO PRIMERO : General de Jefaturas

- Jefe Principal
- Jefe de Primera
- Jefe de Segunda
- Jefe de Tercera
- Jefe de Cuarta

GRUPO SEGUNDO : Titulados

Subgrupo A - Titulados facultativos de Grado Superior.

- Titulado de Primera de G.S.
- Titulado de Segunda de G.S.

Subgrupo B - Titulados facultativos de Grado Medio o asimilados.

- Titulado de Primera de G.M.
- Titulado de Segunda de G.M.

GRUPO TERCERO : Ventas

Subgrupo A

- Gestor Técnico de Ventas

Subgrupo B

- Agentes de Ventas

Subgrupo C

- Agente de Televenta

GRUPO CUARTO : Administrativos

Subgrupo A - Técnicos Administrativos.

- Técnico Administrativo Mayor
- Técnico Administrativo de 1ª
- Técnico Administrativo de 2ª

Subgrupo B - Administrativos.

- Oficial Administrativo Mayor
- Oficial Administrativo de 1ª
- Oficial Administrativo de 2ª
- Auxiliar Administrativo de 1ª
- Auxiliar Administrativo de 2ª

GRUPO QUINTO : Informáticos

Subgrupo A - Analistas.

- Analista de 1ª
- Analista de 2ª

Subgrupo B - Programadores.

- Programador de 1ª
- Programador de 2ª

GRUPO SEXTO : Oficinas Varios

Subgrupo A - Técnicos Oficiales.

- Técnico Oficial Mayor
- Técnico Oficial de 1ª
- Técnico Oficial de 2ª

Subgrupo B - Oficinas Varios.

- Oficial de Oficinas Varios Mayor
- Oficial de Oficinas Varios de 1ª
- Oficial de Oficinas Varios de 2ª
- Ayudante de Oficinas Varios de 1ª
- Ayudante de Oficinas Varios de 2ª

Subgrupo C - Subalternos.

- Operador de Comunicaciones
- Ordenanza
- Botones (hasta 18 años)

Ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a crear una Comisión que desarrolle la racionalización de los grupos laborales vigentes.

CLAUSULA 11ª : CONDICIONES DE INGRESO

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reingreso de las excedencias voluntarias.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

- A) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso, serán acordadas por el Tribunal Calificador, con excepción del perfil del puesto.
- B) Los Tribunales Calificadores estarán compuestos por dos Representantes de los Trabajadores y tres de la Dirección de la Empresa.
- C) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba fijado en:
 - Personal Titulado y Asimilado: 5 meses.
 - Personal de Ventas: 3 meses.
 - Personal Administrativo y Oficinas: 2 meses.
 - Personal Subalterno: 15 días.

Durante estos períodos, ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa, en los términos fijados en este Convenio, computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

CLAUSULA 12ª : PROMOCION

Se define como promoción, el cambio de categoría inferior a otra superior, dentro o fuera del grupo laboral. Se producirá por Concurso-Oposición o por antigüedad en la categoría laboral del grupo.

CLAUSULA 13ª : PLAZOS DE PROMOCION

Las incorporaciones al grupo General de Jefaturas, serán por libre designación, o por antigüedad en la categoría correspondiente.

Los ascensos por antigüedad, serán a partir del día 1 del mes a aquel en que se cumplen los plazos.

Para el cálculo de la categoría por antigüedad, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral, excepto el Grupo de Jefatura, será por Concurso-Oposición, y supondrá el ingreso por la categoría correspondiente a la Convocatoria superada.

GRUPO PRIMERO : General de Jefaturas

- Jefe de 4ª: permanencia durante 3 años, y pasa a
- Jefe de 3ª: permanencia durante 8 años, y pasa a
- Jefe de 2ª: permanencia durante 8 años, y pasa a
- Jefe de 1ª: permanencia durante 8 años, y pasa a
- Jefe Principal.

GRUPO SEGUNDO : Titulados**Subgrupo A - Titulados Facultativos de G.S.**

- Titulado de 2ª: permanencia durante 8 años y pasa a
- Titulado de 1ª.

Subgrupo B - Titulados Facultativos de G.M. o Asimilados.

- Titulado de 2ª: permanencia durante 8 años y pasa a
- Titulado de 1ª.

GRUPO CUARTO - Administrativos**Subgrupo A - Técnicos Administrativos.**

- Técnico Admto. de 2ª: permanencia durante 4 años y pasa a
- Técnico Admto. de 1ª: permanencia durante 9 años y pasa a
- Técnico Admto. Mayor.

Subgrupo B - Administrativos.

- Auxiliar Admto. de 2ª: permanencia durante 2 años y pasa a
- Auxiliar Admto. de 1ª: permanencia durante 4 años y pasa a
- Oficial Admto. de 2ª: permanencia durante 7 años y pasa a
- Oficial Admto. de 1ª: permanencia durante 9 años y pasa a
- Oficial Admto. Mayor.

GRUPO QUINTO : Informáticos**Subgrupo A - Analistas.**

- Analista de 2ª: permanencia durante 8 años y pasa a
- Analista de 1ª.

Subgrupo B - Programadores.

- Programador de 2ª: permanencia durante 8 años y pasa a
- Programador de 1ª.

GRUPO SEXTO : Oficinos Varios**Subgrupo A - Técnicos Oficiales.**

- Técnico Oficial de 2ª: permanencia durante 4 años y pasa a
- Técnico Oficial de 1ª: permanencia durante 9 años y pasa a
- Técnico Oficial Mayor.

Subgrupo B - Oficinos.

- Ayudante de Oficinos Varios de 2ª: permanencia durante 2 años y pasa a
- Ayudante de Oficinos Varios de 1ª: permanencia durante 4 años y pasa a
- Oficial de Oficinos Varios de 2ª: permanencia durante 7 años y pasa a
- Oficial de Oficinos Varios de 1ª: permanencia durante 9 años y pasa a
- Oficial de Oficinos Varios Mayor.

Subgrupo C - Subalternos.

- Botones al cumplir 18 años de edad pasa a
- Ordenanza.

CLAUSULA 14ª : CONVOCATORIA

Cuando la Dirección estime necesario cubrir un puesto, establecerá las condiciones, que debe incluir como mínimo:

- 1ª) Categoría y Grupo Laboral.
- 2ª) Area de la Empresa, centro y localidad de destino.
- 3ª) Salario bruto anual y complementos.
- 4ª) Titulación mínima exigida o nivel de conocimientos equivalentes.
- 5ª) Perfil del puesto y funciones a desempeñar.
- 6ª) Programas de materias y bibliografía específica.
- 7ª) Pruebas teórico-prácticas.
- 8ª) Plazos, lugar y fecha de la prueba y composición del Tribunal.
- 9ª) Sistema de calificación.
- 10ª) Plazos de reclamación e impugnación.
- 11ª) Orden de preferencia de los posibles participantes.
- 12ª) Fecha de incorporación y periodo de prueba.

Antes de recurrir a la contratación exterior, se agotarán las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal de la Empresa que reúnan los requisitos estipulados en la Convocatoria y el reingreso del personal en excedencia, si así lo cumplieran.

El orden de preferencia será:

- a) Cambios de acoplamiento.
- b) Traslados.
- c) Excedencias.
- d) Pruebas de ascenso.
- e) Pruebas de acceso libre.

Todo el personal contratado eventual, podrá participar en las convocatorias, con menor preferencia que el personal fijo de plantilla y mayor que el ajeno, siempre que cumplan los requisitos dictaminados por el Tribunal de la Convocatoria. Serán consideradas solicitudes de grupo preferente todas aquellas que supongan promoción para el trabajador.

La Empresa difundirá inmediatamente las Convocatorias a todos los Centros de Trabajo.

En ningún caso, el plazo de tiempo que habrá de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas, deberá ser inferior a 20 días laborables, salvo acuerdo del Tribunal calificador.

Previamente, la Dirección, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo consultado el Tribunal, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento entre el personal de la misma categoría que así lo hubiera solicitado.

Quien obtenga puesto mediante Convocatoria, deberá permanecer 24 meses (ventas) y 18 meses (resto del personal) en el Centro de Trabajo, sin posibilidad de presentarse a traslado, salvo acuerdo de la Dirección y previo informe positivo de la Parte Social.

CLAUSULA 15ª : TRASLADOS

Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores objeto de traslado forzoso cuya residencia sea ofertada en traslado.

- b) Pertenecer a la plantilla de TELYCO, siendo preferente los del Area que convoque el puesto.
 c) Tener la misma categoría laboral que la del puesto convocado.

El concurso de traslado, se resolverá valorando en primer lugar, el no haber realizado ninguno anteriormente. En caso contrario, será preferente el que se hubiera efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniendo preferencia la antigüedad en la categoría y en la Empresa, por este orden. En caso de igualdad de categoría y de antigüedad, será el Tribunal quien determine la adjudicación, valorando también que el cónyuge haya sido trasladado o viva en la localidad vacante desde antes de la convocatoria, ser natural de la localidad o de la provincia, y si aún hubiera igualdad de condiciones tendrá preferencia el de mayor edad.

La adjudicación del traslado, será preferente ante cualquier Concurso-Oposición.

CLASULA 16ª : TRIBUNALES CALIFICADORES

Los miembros del Tribunal, no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado, con cualquiera de los participantes.

Los tribunales deberán regirse por los principios de igualdad de oportunidades, objetividad, y transparencia de los procesos.

Se establecen las siguientes normas para una adecuada actuación:

- 1º) Los Tribunales calificadores estarán compuestos por 3 miembros designados por la Dirección de la Empresa y 2 por los Representantes de los Trabajadores.
- 2º) Estas normas serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de los Tribunales, así como a todos los empleados y personas ajenas que se presenten a una convocatoria.
- 3º) Estarán formados por personal de plantilla de la Empresa.
- 4º) Elaborará las pruebas de selección a realizar, fijará los baremos de puntuación, corregirá las pruebas de conocimientos, calificará y cumplirá las bases de las convocatorias y firmará las actas, garantizando el adecuado desarrollo del proceso.
- 5º) La Empresa proporcionará salas específicas y los medios necesarios para que los Tribunales se puedan reunir y garantizar la confidencialidad de los procesos de selección.
- 6º) Mantendrá estricta reserva sobre las pruebas de examen y sobre las decisiones adoptadas hasta la publicación oficial de los seleccionados.
- 7º) El Tribunal respetará el número de plazas a cubrir y confeccionará una lista de seleccionados y otra de espera con el resto de los aprobados.
- 8º) Se atenderán todas las reclamaciones e imprevistos que puedan surgir dentro de los plazos expresados en las bases de la convocatoria.
- 9º) Una vez publicada la lista de seleccionados se abrirá un plazo de 7 días naturales para recibir las reclamaciones. Si existieran reclamaciones el Tribunal analizará y decidirá sobre las mismas.
- 10º) Transcurrido el plazo citado y en el caso de que existan reclamaciones, el Tribunal se reunirá con carácter extraordinario y decidirá sobre las mismas.
- 11º) Cuando se proceda a cubrir plazas a las que concurren distintas categorías, unas con carácter principal y otras con carácter subsidiario, las pruebas podrán efectuarse con todos los aspirantes, si bien tendrán preferencia los aspirantes del grupo principal en caso de igualdad.

CLASULA 17ª : PUBLICACION DE CONVOCATORIAS Y PRESENTACION DE INSTANCIAS

Las convocatorias serán publicadas en los Centros de Trabajo. Se notificará al INEM, u Organismos Oficiales competentes, en caso de puestos que se cubran con personal externo.

El tiempo máximo de presentación de solicitudes, no podrá ser superior al tiempo determinado en la Convocatoria, y nunca inferior a 15 días salvo acuerdo entre Dirección y Representación de los trabajadores.

CLASULA 18ª : DETERMINACION DE LAS PRUEBAS

Será facultad del Tribunal, la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria.

Las pruebas para la selección de personal podrán consistir y de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes Psicotécnicos
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Entrevista personal.

Todas las pruebas que conformen la selección, serán puntuadas de acuerdo con los baremos establecidos por el Tribunal calificador.

CLASULA 19ª : CALIFICACION DE LAS PRUEBAS

La evaluación de las pruebas, se realizará por el Tribunal Calificador, fijándose previamente una valoración mínima. Se levantará un Acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos. En caso de igualdad de puntuación, prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

En caso de igualdad de puntuación, para los participantes externos, prevalecerá el orden de presentación de solicitud.

CLASULA 20ª : PERIODO DE PRUEBA

Para el personal de nuevo ingreso, se estará a lo establecido en la Clausula 11ª de este Convenio.

El período de prueba del candidato será público en la convocatoria. Durante este período, disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

En caso interno, si durante el período de prueba, la Dirección estimase que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Si el trabajador hubiese sido seleccionado externamente, se rescindirá la relación laboral.

En caso interno, el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo que no consolidara éste, podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen, o a otro de funcionalidad equivalente que la Dirección pueda proporcionarle.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidase éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar los períodos de prueba en el puesto, salvo que a éste no le interese, que pasará el siguiente, siempre que hayan superado la puntuación exigida.

CLASULA 21ª : CONTRATACION DE TRABAJADORES MINUSVALIDOS

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y a los acuerdos suscritos entre TELYCO y ATAM.

CLASULA 22ª : TRABAJOS DE CUALIFICACION SUPERIOR

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser asignado a un puesto de función superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al puesto que desempeñe.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador, volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo. En el caso de considerarse necesaria, por la Dirección de la Empresa, la cobertura definitiva del citado puesto, se publicará la oportuna convocatoria.

CLASULA 23ª : FORMACION

La Empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la Empresa, con la colaboración de la Representación de los trabajadores.

La Empresa, organizará cursos de formación dentro de la jornada laboral, así como Formación a distancia. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la Empresa lo considera necesario.

En función de todas las necesidades de personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso, precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos que el ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y podrán tener la consideración de eliminativos antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso, no se computará como período de prueba, ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

Con el fin de completar y adecuar la formación de personal a las características de los puestos de trabajo, se establece la formación en la profesión. En ellos se contemplan:

La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y mejora de productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará con determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

A estos efectos, cada Ejercicio, la Dirección de la Empresa destinará un porcentaje para la formación de todo el colectivo de la Empresa.

CLAUSULA 24ª : JORNADA

El número de horas a la semana, será de treinta y siete horas para todo el colectivo de TELYCO.

CLAUSULA 25ª : HORARIO

El horario de trabajo será:

- 1) Para el personal de jornada continuada de 07h.45' a 15h.15', (de lunes a jueves) con un descanso de 30' para el desayuno.

Este tiempo de descanso, que se disfrutará durante todo el año, estará rigurosamente controlado y se fichará a la entrada y a la salida, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en el citado tiempo de descanso, como una falta de puntualidad a todos los efectos.

- 2) Para el personal de jornada partida, será (excepto ventas) de 09h.00' a 18h.00', con una hora y media para comer y 30' para el desayuno. El personal con jornada partida durante los meses del 1 de Junio al 30 de Septiembre tendrá jornada continuada. El tiempo destinado para la comida podrá reducirlo el trabajador a 1 hora. No obstante, la media hora no utilizada no será acumulable a la flexibilidad horaria ni tampoco podrá considerarse como horas extraordinarias, por lo que, en ningún caso, la hora de salida será anterior a las 17h.30'.

El personal de Ventas se incorporará a las 08h.00' diariamente.

Todo el personal de TELYCO, tendrá horario los viernes y víspera de festivo de 08h.00' a 15h.00'.

CLAUSULA 26ª : CONTROL DE ASISTENCIA

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Empresa en cada momento estime más adecuados.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarlo a su superior jerárquico dentro de la jornada laboral y antes de las 11 de la mañana, justificando documentalmente la incidencia (volante médico o similar).

CLAUSULA 27ª : FLEXIBILIDAD

Se establece una flexibilidad de 30 minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida o adelantándose en igual proporción.

CLAUSULA 28ª : HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada diaria establecida en Convenio.

Los trabajadores serán libres de aceptar o negar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la Legislación Laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiéndose al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales. La Dirección de la Empresa, comunicará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y por Areas y Direcciones.

CLAUSULA 29ª : VACACIONES

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 30 días laborables.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un sólo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de veinte y diez días laborables ininterrumpidos cada uno de ellos.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, disfrutará, antes de que este año termine, la parte proporcional que le corresponda, según el número de días trabajados.

Se negociará por la Comisión de Asuntos Sociales, el calendario laboral y el disfrute de los puentes existentes de cada año, uno de los cuales tendrá consideración de no recuperable.

CLAUSULA 30ª : PREVISION DE VACACIONES

La Empresa según la necesidad de trabajo previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su Jefe respectivo, éste lo hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos y previo informe de las distintas Direcciones, fijará el calendario de vacaciones definitivo.

Los padres con hijos de edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

CLAUSULA 31ª : INTERRUPCION DE LAS VACACIONES

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador estuviese en situación de I.L.T., dictaminada por la Seguridad Social, se computarán los cuatro primeros días desde la fecha de la baja, como de vacaciones disfrutadas a todos los efectos.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de Baja que lo acrediten, en el plazo legalmente establecido.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de I.L.T.

Los días que hubiera durado la I.L.T., descontando los cuatro primeros se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y Trabajador, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

CLAUSULA 32ª : PERMISOS

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

- A) Por contraer matrimonio se concederán 17 días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia, si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- B) Por nacimiento o adopción legal de un hijo, se concederá tres días laborables abonables, a elección del interesado.

- C) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de éste.
- D) Por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá tres días de permiso abonable.
- E) Por fallecimiento de cónyuge o persona que conviva con el trabajador, padres, hijos y hermanos, se tendrá 5 días laborables de permiso abonable, y 2 días de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, sobrinos, cuñados, yernos, nueros y padres políticos.
- F) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- G) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día abonable.
- H) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- I) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por facultativos de la Seguridad Social, aún cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

Quando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su Centro de trabajo, en los casos previstos en los apartados B) y D), los permisos se ampliarán hasta cinco días; y en los contemplados en el apartado E), el permiso se ampliará hasta siete días, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan, y de cuatro días, para el segundo de dichos grupos.

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 quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo Centro y Área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos, conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal, partes proporcionales de pagas, complementos, vacaciones, abono de cargas sociales de la Empresa y del Trabajador.

CLAUSULA 33ª : MATERNIDAD/PATERNIDAD

En el supuesto de parto, la empleada de TELYCO, tendrá derecho a un descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, se podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas.

En el caso de adopción legal, si el hijo es menor de un año el padre o la madre tendrán derecho a un permiso retribuido de 8 semanas, contadas a partir de la fecha de la resolución judicial, por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado, es mayor de 1 año y menor de 3, el permiso retribuido será de 6 semanas. Si el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CLAUSULA 34ª : LACTANCIA

Las/los trabajadoras/res con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.

CLAUSULA 35ª : GUARDA LEGAL

Quienes por razones de Guarda Legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado con reducción proporcional de sus retribuciones tanto como de vacaciones y pagas de carácter anual.

CLAUSULA 36ª : LICENCIAS SIN SUELDO

El personal que lleve al menos dos años como plantilla fija, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias darán derecho a la reincorporación al mismo puesto y centro de trabajo. Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

CLAUSULA 37ª : CLASES DE EXCEDENCIAS

Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en la siguiente cláusula.

CLAUSULA 38ª : EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa:

- Para designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos, mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.
- La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Civil Sustitutorio por el tiempo de duración del mismo. Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la Empresa aunque no sea su Centro de trabajo habitual, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario. En todo caso, el trabajador fijo en plantilla tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones anuales.

En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó la excedencia, en caso contrario será dado de Baja en la Empresa sin indemnización.

CLAUSULA 39ª : EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

- La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la cláusula 37ª, debiéndose solicitarse por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Finalizado el período para el que se concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en su anterior Centro de trabajo, para igual o similar puesto al desempeñado anteriormente, o para cualquier vacante producida en la Empresa de similar o inferior categoría, si ésta no fuese cubierta por traslado interno.

Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos una antigüedad de dos años como fijos en plantilla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de los hijos menores de tres años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable bajo ningún concepto.

Tanto la solicitud de excedencia, como el reingreso, será comunicado por la Empresa a la Representación de los Trabajadores.

- Excedencia voluntaria especial: los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

En el caso de maternidad/paternidad, los trabajadores/ras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período 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, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo Centro donde desempeñaban su actividad laboral al solicitar la excedencia.

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

CLAUSULA 40ª: ESTABLECIMIENTO Y CUANTIA DE LAS REMUNERACIONES

Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determine en el anexo I de este Convenio.

1) SALARIO BASE

Es la parte de la retribución fijada para cada categoría laboral como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla que se une como anexo I al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

2) COMPLEMENTO PERSONAL

Es aquel que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en TELYCO, determinado en trienios, y cuya cantidad está fijada en relación a las cantidades acumuladas y a las devengadas durante la vigencia del presente Convenio en función del salario base fijado en el Anexo I, considerándose los servicios prestados en 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% del salario base que se disfrute en el momento de cumplirse el mismo, en cualquier caso, este concepto habrá de acomodarse a lo establecido en el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores.

3) COMPLEMENTO POR PUESTO

Es el complemento retributivo que se asigna por la Dirección al trabajador por ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad y/o cualificación profesional. Dicho complemento, dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del puesto retribuido.

4) COMPLEMENTO POR DEDICACION EXCLUSIVA

Es aquel que se asigna por la Dirección específicamente a un trabajador por la peculiaridad de su trabajo y la flexibilidad horaria, que éste pueda determinar. Este complemento será anulado por razones de modificación del trabajo que el empleado fuera a desempeñar y que fuesen distintas a las que tuviere en el momento de asignarse este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25% de la remuneración del empleado que lo percibiera. Sobre la cantidad abonada por este concepto, anualmente, se ingresará el 1% al fondo social. Dicho ingreso, se efectuará durante el mes de Enero del año siguiente al devengo.

5) COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Es aquella parte de la remuneración que se abona los meses de Marzo, Junio y Diciembre, en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas, se devengarán:

- La de Marzo, del 01 de Enero al 31 de Diciembre. (su abono se efectúa en el mes de Marzo del año siguiente a su devengo)
- La de Junio, del 01 de Enero al 30 de Junio. (su abono se efectúa en la 2ª quincena del mes de Junio)
- La de Diciembre, del 01 de Julio al 31 de Diciembre. (su abono se efectúa en la 2ª quincena del mes de Diciembre)

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, percibirá las partes proporcionales de estas pagas.

Cada una de las pagas establecidas, será de igual cuantía a la del mes en la que tenga lugar su abono, excluidos todos los conceptos que no sean sueldo base, antigüedad y complementos fijos.

6) COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

Tendrán derecho a la percepción, los trabajadores con residencia en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. La cuantía se fija en 9.280 pesetas mensuales.

7) COMISIONES E INCENTIVOS

Es el complemento retributivo que se asigna por la Dirección al personal de Ventas en relación a la producción neta obtenida mensualmente.

8) HORAS EXTRAORDINARIAS

El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100 (del salario base más la antigüedad) o serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, a disfrutar de acuerdo con la Dirección, no siendo acumulables a vacaciones o puentes. En caso de abono de las horas extraordinarias, la Empresa ingresará al Fondo Social el 1% del valor de éstas. Dicho ingreso se efectuará al año siguiente al devengo.

CLAUSULA 41ª: CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no integran el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

1) GASTOS DE LOCOMOCION

En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores de la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su Centro de trabajo, el trabajador tendrá el derecho a efectuar sus viajes en clase turista en aéreos y en clase de primera para los terrestres, y en coche cama en viajes nocturnos por ferrocarril.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación de 28 Pts. por Km. realizado.

2) COMPENSACION POR COMIDA

Todo el personal con jornada partida, percibirá una compensación por comida fijada en la cantidad de 1.300 Pts./día, previa justificación de asistencia al trabajo, excepto los meses de jornada continuada (de 01 Junio a 30 Septiembre).

3) COMPLEMENTO A LAS PRESTACIONES POR I.L.T.

Al trabajador que se encuentre en situación de I.L.T., debidamente acreditada por los servicios de Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ésta hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la media de los seis meses anteriores al de la fecha de la baja.

En el caso del personal que recibe comisiones e incentivos, este derecho y este concepto, comenzará a aplicarse cuando la situación de I.L.T., supere el plazo de quince días. A partir de este momento, la Empresa le abonará mientras dure su situación, el salario base más la antigüedad y un complemento necesario hasta llegar a la base de cotización, media de los seis meses, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a las prorratas de gratificaciones extraordinarias.

4) AYUDA DE ESTUDIOS

El personal incluido en este Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en la cláusula siguiente, podrá solicitar Becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publica en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición, justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de "libre", deberán presentar el justificante en un plazo máximo de quince días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Asuntos Sociales.

No obstante, y en el marco de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se estudiará durante la vigencia del Convenio, la reducción del plazo de 20 días contemplado anteriormente.

Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado, treinta días después de la finalización de los plazos marcados en los párrafos anteriores, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

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 costo total justificado (matrícula y libros), previo examen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de Junio y Septiembre la parte entera de un medio de las asignaturas del curso, como mínimo.

El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas del curso.

En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable al trabajador.

En todos los supuestos, se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente.

En caso de no presentarse o aprobar un porcentaje inferior al 50% de las asignaturas del total del curso, se deducirá el total de la ayuda.

A) ESTUDIOS QUE NO SEAN EXCLUSIVAMENTE RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL

Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

Que sean títulos superiores o medios universitarios, acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años, B.U.P., C.O.U., F.P., y estudios equivalentes a los mencionados.

Que exista continuidad en los estudios.

Que no sean cursos repetidos.

B) ESTUDIOS NO OFICIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

Que sean estudios relacionados con el trabajo.

Que sean impartidos por un centro homologado.

Los interesados deberán comunicar por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales, entre los días 1 y 7 de Septiembre de cada año, lo siguiente:

Tipo de estudios que desean realizar.

Entidad que los imparten.

Duración de los estudios.

Importe de los mismos.

La Comisión de Asuntos Sociales, una vez evaluadas las solicitudes recibidas, procederá, antes del día 12 del mes de Septiembre de cada año, a autorizar o denegar las ayudas solicitadas.

En cualquier caso, tanto para estudios oficiales (A) como no oficiales (B), la cantidad máxima de la ayuda, no podrá ser nunca superior al importe de la matrícula de cualquier Facultad de Universidad Pública del Ministerio de Educación y Ciencia.

5) ANTICIPO MENSUAL

1º El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue al día señalado para el pago, anticipo a cuenta de salario base del mes en curso, siempre que lo solicite antes del día 10 de cada mes.

2º Los trabajadores podrán tener anticipos de la cuarta parte del salario base, a descontar mensualmente en el período de 12 meses, aceptándose como límite máximo, 50 peticiones anuales.

Sólo tendrán derecho a este anticipo, los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa

Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de las peticiones.

La Dirección informará trimestralmente a la parte social de los anticipos concedidos.

Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

6) PRESTAMOS

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de :

- 10.000.000.- Pts. para el año 1.992
- 11.000.000.- Pts. para el año 1.993

Los préstamos serán concedidos por la Comisión de Asuntos Sociales, en base a las siguientes normas:

1º Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.

2º No tener ningún otro préstamo ni anticipo en la Empresa en vigor.

3º La cantidad del préstamo no podrá exceder de 500.000.- Pts. por empleado.

4º El plazo máximo será de 18 meses.

5º Justificar la necesidad de la solicitud.

6º Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CLAUSULA 42ª : COMISION DE ASUNTOS SOCIALES

Para el estudio y valoración de las solicitudes de préstamos, ayudas de estudios, etc., se crea la Comisión de Asuntos Sociales, compuesta por dos Representantes de la Empresa y otros dos miembros de los Representantes de los Trabajadores.

Esta Comisión se encargará de la asignación de los préstamos, teniendo en cuenta para ello tanto el orden de la solicitud como la necesidad objetiva, previa documentación presentada, de cada solicitud.

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

Esta Comisión entenderá y resolverá las solicitudes de Ayuda de Estudios, anticipos anuales, y aquellas peticiones que se produjeran de interés social, gestionando el excedente del fondo en forma adecuada. Los acuerdos serán por mayoría.

CLAUSULA 43ª : RESIDENCIA Y CAMBIO DE ACOPLAMIENTO

1) RESIDENCIA

Se entiende por residencia de un trabajador, la localidad en la que está ubicado el Centro de trabajo en el que ha sido contratado, para prestar sus servicios.

2) CAMBIO DE ACOPLAMIENTO

- 1º Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo o Subgrupo Laboral, dentro de la localidad de residencia podrá solicitarlo mediante escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta las peticiones recibidas reconociendo las siguientes preferencias:

- Antigüedad efectiva en el Grupo o Subgrupo Laboral.
- Antigüedad en el Centro de Trabajo.
- Antigüedad en la Empresa.

- 2º La Empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a los Representantes de los Trabajadores de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos.

- 3º Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sean necesarios efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

CLAUSULA 44ª : TRASLADOS

Se considera traslado la variación de Centro de Trabajo que puede obligar al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado es voluntario cuando lo solicite el trabajador y forzoso en los demás casos.

CLAUSULA 45ª : TRASLADOS VOLUNTARIOS Y PERMUTAS

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de un puesto, tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán permutar sus respectivos puestos en distintos Centros, siempre que estén encuadrados en el mismo Grupo o Subgrupo Laboral y cuenten con el período mínimo de permanencia en la Empresa para poder participar en concursos de traslados.

CLAUSULA 46ª : TRASLADO FORZOSO

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un Centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y mientras no lo permita la Autoridad Laboral correspondiente, previo expediente tramitado al efecto. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores autorizando el traslado. El trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de 40 días, tendrá derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario bruto mensual, si tiene a su cargo personas y del 75 por 100 si no las tiene, del salario bruto mensual.

Caso de que la Empresa no hiciera el traslado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

La facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la Empresa en cada trabajador.

CLAUSULA 47ª : COMISIONES DE SERVICIO

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la Comisión de Servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la Empresa. Así mismo, el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la Empresa, de los gastos de viajes ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual dos fines de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el desplazamiento deba prolongarse, de forma continuada, durante al menos diez días del siguiente mes.

Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo en el que podrá disfrutar del derecho reconocido en el párrafo anterior.

El derecho de viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los desplazamientos que se produzcan dentro del estado español. En caso de no disfrutarse este derecho, no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

Caso de que el trabajador desplazado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutar, al final del período de la Comisión de Servicios, un tercio de los días que haya acumulado.

CLAUSULA 48ª : PREMIOS

Al cumplir veinte años de Servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio del importe de una mensualidad de su salario base más antigüedad que en esta fecha le correspondan.

CLAUSULA 49ª : FALTAS

Continúan faltas de los trabajadores todas las conductas, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban, o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves. En todo caso, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

CLAUSULA 50ª : FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2) No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 4) La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 5) Falta de aseo o limpieza personal.
- 6) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7) Las discusiones durante el trabajo si provocan escándalo o menoscaban la imagen de la Empresa.

CLAUSULA 51ª : FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco al mes.
- 2) Las de no asistencia injustificada.
- 3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4) Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.

- 5) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6) La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7) Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmado por él.
- 8) La simulación de enfermedad.
- 9) Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10) Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11) Reincidencia en faltas leves.

CLAUSULA 52ª : FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 4) La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6) El abandono de destino.
- 7) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8) La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
- 9) Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre las tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de TELYCO.
- 10) Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio en la Empresa.
- 11) La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 12) La ocultación de hechos o faltas graves presenciados 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) Abuso de autoridad.

CLAUSULA 53ª : SANCIONES (ENUMERACION)

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo, son las siguientes:

- A) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por periodo no superior a doce meses para ascender de categoría y despido.

En general, el despido se reservará para los reincidentes en faltas muy graves.

CLAUSULA 54ª : COMUNICACION DE LAS SANCIONES

Previo a la comunicación al interesado, la Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de las sanciones impuestas.

CLAUSULA 55ª : RECURSOS

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

CLAUSULA 56ª : INSTRUCCION

Las sanciones o faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado, a fin de que en el plazo de 3 días pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos.

CLAUSULA 57ª : PRESCRIPCION

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, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal. 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.

CLAUSULA 58ª : REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

La Representación de los Trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada Centro de trabajo, los Representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de 5 días laborables.

El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, será en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores :	25 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores :	30 horas
Centros de 251 a 500 trabajadores :	40 horas
Comité Intercentros :	40 horas

CLAUSULA 59ª : COMITE INTERCENTROS

- 1) Es el interlocutor con la Empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general, y no exclusivos de un Centro determinado. Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los distintos Representantes de los Trabajadores.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

- 2) Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la Ley atribuye a dichos Comités, incluyendo el realizar gestiones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente, negociar los futuros Convenios Colectivos.

Tendrá la potestad de constituir las distintas Comisiones que crea conveniente. Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados según niveles de representatividad por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones de Convenio.

- 3) Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros serán las siguientes:

- A) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria bimensual. En las negociaciones de Convenio Colectivo, se utilizarán los días necesarios para ello.

En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la Empresa.

- B) Exposición en los Tablones de Anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.
- C) Utilización del correo interior de la Empresa y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por Telefax para el envío de las comunicaciones del Comité.
- D) Recibir información de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.
- E) Podrá designar a los miembros que formarán parte por la Representación de los Trabajadores, en la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo. A dichos Representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos de lo recogido en el apartado A) de esta misma cláusula.
- F) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste, serán abonados con igual criterio al apartado A) de esta cláusula.
- G) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.
- H) Recibir información regular de la certificación de ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social.

CLAUSULA 60ª : SECCIONES SINDICALES

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconoce las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier modificación positiva que se produjese durante la vigencia del Convenio.

CLAUSULA 61ª : GARANTIAS Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CLAUSULA 62ª : INFORMACION

La Dirección se compromete a informar a los Representantes de los Trabajadores de aquellas modificaciones que afecten a las condiciones generales de trabajo, así como de la política de incentivos, comisiones y presupuestos, antes de su puesta en marcha.

CLAUSULA 63ª : DERECHO DE REUNION

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, podrán celebrar, previa autorización de la Dirección de la Empresa, reuniones en los centros de trabajo tanto dentro como fuera del horario laboral.

CLAUSULA 64ª : DE EMPLEO

La Dirección de Telyco se compromete a que todo el personal contratado pase a fijo una vez agotado el plazo máximo legal de contratación, pudiéndose rescindir o no prorrogar el contrato en los términos establecidos en la Ley.

Este apartado no será de aplicación a las siguientes modalidades de contratos :

- Contrato en prácticas o para la formación.
- De obra o servicio determinado.
- Eventual por circunstancia de la producción.
- De interinidad.
- Por lanzamiento de nueva actividad.

Los modelos de contrato antes citados, vienen regulados por los RR.DD. 1991/84, 1992/84 y 2104/84.

CONTROL SINDICAL

La Dirección de Telyco informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, en materia de contratación de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de Enero.

ESTABILIDAD DE EMPLEO FIJO

La Empresa acuerda mantener el nivel de empleo fijo existente a 31 de Diciembre de 1.991, a la entrada en vigor de este Convenio, a cuyos efectos y si durante el transcurso del periodo de vigencia, se produjeran bajas en la plantilla que impliquen la reducción de este nivel de empleo, la Dirección cubrirá estos puestos libremente, bien contratando trabajadores fijos, bien convirtiendo a trabajadores temporales de la Empresa en fijos.

CLAUSULA 65ª : DIETAS

Se fija la dieta para todo el personal de Telyco comprendido en este Convenio en:

- Dieta completa: 3.385 Pts. diarias + hotel (***, o similar con justificación).
- Media Dieta : 1.692 Pts. diarias.

CLAUSULA 66ª : SALUD LABORAL

La Comisión de Seguridad e Higiene velará por la aplicación de las disposiciones vigentes relativas a la Seguridad e Higiene en el trabajo y su objetivo principal será la defensa de la salud y el logro del bienestar de los trabajadores.

Se realizará un reconocimiento médico anual obligatorio, en el centro que designe la Empresa, a todo el personal que presta sus servicios en TELYCO. Dicho reconocimiento incluirá las siguientes pruebas :

- 1) Revisión cardiovascular con electrocardiograma, a solicitud del interesado.
- 2) Audiometría.
- 3) Análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico.
- 4) Espirometría computerizada.
- 5) Exploración ginecológica anual, a solicitud de la interesada.
- 6) Las exploraciones radiológicas serán a solicitud del trabajador.

PERSONAL DE PANTALLAS

Todas las pantallas de ordenador se proveerán de un filtro antirreflejo y polarizado.

Todos los trabajadores del grupo informático podrán realizar una interrupción de 10 minutos de su trabajo en pantalla, por cada dos horas de exposición a la misma.

El personal que trabaje en pantalla se someterá obligatoriamente, a un reconocimiento oftalmológico anual. En caso de aparecer enfermedades ocasionadas por la exposición a pantalla, previa certificación en el centro médico que determine la Empresa, todos los gastos derivados de aplicación de medios correctores, que no cubra la Seguridad Social, correrán a cargo de la Empresa.

Los Representantes de los Trabajadores se comprometen, a través de la Comisión de Seguridad e Higiene, a estudiar problemáticas concretas dentro de los Grupos Profesionales, elaborando conclusiones y poniéndolas en conocimiento de los empleados y remitiéndolas a la Dirección de la Empresa, con el fin de que las mismas sean conocidas, valoradas y aplicadas en su caso.

CLAUSULA 67ª : PLAN DE PENSIONES

Se estudiará la viabilidad de un plan de pensiones durante la vigencia del presente Convenio. Al efecto, se creará una Comisión promotora.

CLAUSULA 68ª : SEGURO DE VIDA

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a estudiar la posibilidad de incrementar el capital asegurado, en el Seguro Colectivo de Vida.

CLAUSULA 69ª : INCREMENTO SALARIAL 1.993

Ambas partes acuerdan, que conocido el I.P.C. previsto en los Presupuestos del Estado para 1.993, se decidirá incrementar sobre todos los conceptos económicos incluidos en este Convenio, la cantidad resultante de aplicar dicho I.P.C. más dos puntos, con vigor desde el día 1 de Enero de 1.993.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPOS LABORALES	SALARIO BASE
GRUPO PRIMERO	
Jefe Principal	268.975
Jefe de Primera	207.313
Jefe de Segunda	188.590

GRUPOS LABORALES	SALARIO BASE
Jefe de Tercera	173.081
Jefe de Cuarta	148.895
GRUPO SEGUNDO	
A	
Titulado G.S. de 1ª	207.312
Titulado G.S. de 2ª	188.589
B	
Titulado G.M. de 1ª	188.589
Titulado G.M. de 2ª	148.894
GRUPO TERCERO	
Gestor Técnico de Ventas	148.142
Agente de Ventas	115.553
Agente de Televenta	93.720
GRUPO CUARTO	
A	
Técnico Admvo. Mayor	177.237
Técnico Admvo. de 1ª	165.948
Técnico Admvo. de 2ª	156.118
B	
Oficial Admvo. Mayor	177.820
Oficial Admvo. de 1ª	154.325
Oficial Admvo. de 2ª	129.519
Auxiliar Admvo. de 1ª	116.487
Auxiliar Admvo. de 2ª	109.391
GRUPO QUINTO	
A	
Analista de 1ª	207.312
Analista de 2ª	188.589
B	
Programador de 1ª	188.589
Programador de 2ª	148.894
GRUPO SEXTO	
A	
Técnico Oficial Mayor	180.624
Técnico Oficial de 1ª	174.980
Técnico Oficial de 2ª	163.691
B	
Oficial Oficios Varios Mayor	174.980
Oficial Oficios Varios de 1ª	163.691
Oficial Oficios Varios de 2ª	159.537
Ayudante Oficios Varios de 1ª	127.108
Ayudante Oficios Varios de 2ª	100.262
C	
Operador de Comunicaciones	106.882
D	
Ordenanza	100.262
Botones hasta 18 años	74.976

9683

RESOLUCION de 20 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma en representación de los trabajadores, 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, 20 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO ZARAGOZA, S. A.»

ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACION

Las normas de aplicación del presente Convenio Colectivo serán referidas a todos los centros de trabajo de RADIO ZARAGOZA, S.A. constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la Empresa de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) La actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado C del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los actores de Cuadros Artísticos, colaboradores musicales, científicos, literarios, deportivos, docentes, informativos, de las artes, el personal artístico en general, los agentes publicitarios y el personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado sin figurar en plantilla.

ARTICULO 3º.- VIGENCIA

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir del 1 de enero de 1991. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado, por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su caducidad.

ARTICULO 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de las cláusulas, será considerado automáticamente denunciado.

ARTICULO 5º.- DISPOSICIONES GENERALES

La política de personal de RADIO ZARAGOZA, S.A. se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y evolución del Medio.

Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categorías, dentro del mismo grupo profesional, consignadas en este Convenio son meramente enunciativas, así como los distintos cometidos asignados a cada categoría o grupo profesional que lo califique.