

Facturación realizada 1998	Artículo 18	Artículo 19	Artículo 20	
	Incremento salarios	C. de revisión IPC	Complemento por C. de objetivos	
			Línea-Masa S.C.C./97	Proporcional S.C.C./97
Hasta el punto de equi- librio (ingresos calculados sobre el presupuesto aprobado por el C. R.).	80 % del IPC previsto	No	0 %	0 %

Por debajo del punto de equilibrio.

Entre el punto de equi- librio y el presupuesto aprobado por el C. R.	80 % del IPC previsto	Sí	0,4 %	0,6 %
---	--------------------------	----	-------	-------

POA - Aprobado por el C. R.

Entre el presupuesto apro- bado y el objetivo inter- no primero del año (en ningún caso podrá ser en más al 5 por 100 de lo aprobado en el presupuesto del C. R.).	80 % del IPC previsto	Sí	1,20 %	1,80 %
---	--------------------------	----	--------	--------

Situación media.

Entre el objetivo interno primero y el objetivo interno segundo del año (en ningún caso podrá ser en más al 10 por 100 de lo apro- bado en el presupuesto del C. R.).	80 % del IPC previsto	Sí	1,60 %	2,40 %
---	--------------------------	----	--------	--------

Objetivo interno.

Por encima del 10 por 100 sobre el presupuesto del C. R.	80 % del IPC previsto	Sí	1,80 %	2,70 %
--	--------------------------	----	--------	--------

Superación del objetivo interno.

* S.C.C./97 = Salarios Convenio Colectivo.

ANEXO 3

Tablas salariales 1997

(Incremento 2 por 100 sobre salarios 1996)

Grupo profesional	Escalón	Salario Convenio anual — Pesetas	Salario Convenio mensual — Pesetas	Antigüedad quinquenio/mes — Pesetas
Grupo 3 MANDOS	3A	6.720.560	480.040	24.002
	3B	6.189.988	442.142	22.107
	3C	5.659.402	404.243	20.212
	3D	5.149.494	367.821	18.391
	3E	4.686.710	334.765	16.738
	3F	4.267.606	304.829	15.241
Grupo 4 TÉCNICOS	4A	4.421.452	315.818	15.791
	4B	4.114.012	293.858	14.693
	4C	3.820.124	272.866	13.643
	4D	3.537.128	252.652	12.633
	4E	3.289.552	234.968	11.748
	4F	3.026.954	216.211	10.811
	4G	2.792.860	199.490	9.975
Grupo 5 ADMINISTRATIVOS	5A	3.103.842	221.703	11.085
	5B	2.873.920	205.280	10.264
	5C	2.670.542	190.753	9.538
	5D	2.450.168	175.012	8.751
	5E	2.247.854	160.561	8.028

Grupo profesional	Escalón	Salario Convenio anual — Pesetas	Salario Convenio mensual — Pesetas	Antigüedad quinquenio/mes — Pesetas
Grupo 6 PERSONAL DE APOYO	6A	2.476.012	176.858	8.843
	6B	2.290.260	163.590	8.180
	6C	2.121.378	151.527	7.576
	6D	1.963.108	140.222	7.011
	6E	1.795.332	128.238	6.412

20039 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO).

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO) (código de Convenio número 9004952), que fue suscrito, con fecha 30 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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 agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

Principio general

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por la representación empresarial de «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (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:

Cláusula 1.^a *Compensación.*—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 serán respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la condición más beneficiosa.

Cláusula 2.^a *Absorción.*—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.

Cláusula 3.^a *Vinculación.*—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 resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Inter-

pretación y Vigilancia deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes, la modificación total o parcial de éstas.

Cláusula 4.ª *Ámbito territorial.*—Las cláusulas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo de TELYCO en todo el Estado.

Cláusula 5.ª *Ámbito personal.*—El presente Convenio regula las condiciones laborales en TELYCO y afecta a todos los trabajadores de la empresa, con expresa exclusión del personal comprendido en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y de los que a continuación se detallan:

- A) Directores y Subdirectores.
- B) Jefes (todos aquellos que desempeñan la jefatura como cargo).

Las condiciones económicas del personal excluido formarán parte de la masa salarial.

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

Cláusula 6.ª *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998. Todos los aspectos económicos pactados para el año 1997 tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1997, siendo prorrogado tácitamente por períodos anuales en todo su contenido, salvo en aquellos apartados que expresamente manifiesten una vigencia limitada si cualquiera de las partes no lo denunciara con una antelación de dos meses, como mínimo, a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, así como mientras no sea sustituido por otro.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones inmediatamente después de que se produzca la denuncia de éste por cualquiera de las partes.

Cláusula 7.ª *Organización.*—La organización de la empresa corresponde a su Dirección, que, en cada caso, elaborará 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 especial de la implantación y desarrollo de las tiendas Telespacio, y en aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa no podrá modificar las condiciones de trabajo aquí pactadas, ni individual ni colectivamente, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de producción.

En caso de modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual, la empresa comunicará su decisión al trabajador y a los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de cuarenta días a la fecha de su efectividad. En caso de modificaciones de carácter colectivo, el período de consultas será, como mínimo, de treinta días, y la empresa comunicará su decisión a los trabajadores y a sus representantes con una antelación mínima de cuarenta días a la fecha de su efectividad.

Cláusula 8.ª *Comisión Paritaria de Interpretación 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, y actuar como órgano de interpretación y vigilancia, se forma la Comisión de Interpretación y Vigilancia 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, incorporándose al Convenio con la misma fuerza normativa que el resto de las cláusulas. 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.

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.

Cláusula 9.ª *Plantillas.*—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 de personal.

Este censo estará expuesto en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, por un período de treinta días, y tendrá los siguientes datos: Número total de empleados, nombre y apellidos, 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 de ámbito estatal, previo a su exposición en los tabloneros de anuncios.

Cualquier error existente en el censo de personal deberá ser notificado por el trabajador afectado al Área de Personal, que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

Cláusula 10. *Clasificación profesional.*—El personal de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales.

El personal con cualquier modalidad de contrato existente en la legislación vigente será asimilado a una categoría profesional contemplada en el presente Convenio, en igualdad de derechos en cuanto a condiciones laborales y salariales, excepto en las recogidas en la cláusula 63 (contratación).

Grupos laborales

Grupo I. General de Jefaturas:

Jefe principal.
Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Jefe de tercera.
Jefe de cuarta.

Grupo II. Titulados.

Subgrupo A. Titulados facultativos de grado superior:

Titulado de primera de grado superior.
Titulado de segunda de grado superior.

Subgrupo B. Titulados facultativos de grado medio o asimilados:

Titulado de primera de grado medio.
Titulado de segunda de grado medio.

Grupo III. Ventas.

Subgrupo A:

Gestor técnico de Ventas.
Agente de Ventas.

Subgrupo B: Dependiente.

Grupo IV. Administrativos.

Subgrupo A. Técnicos administrativos:

Técnico administrativo mayor.
Técnico administrativo de primera.
Técnico administrativo de segunda.

Subgrupo B. Administrativos:

Oficial administrativo mayor.
Oficial administrativo de primera.
Oficial administrativo de segunda.
Auxiliar administrativo de primera.
Auxiliar administrativo de segunda.

Grupo V. Informáticos.

Subgrupo A. Analistas:

Analista de primera.
Analista de segunda.

Subgrupo B. Programadores:

Programador de primera.
Programador de segunda.

Grupo VI. Oficios varios.

Subgrupo A. Técnicos oficiales:

Técnico oficial mayor.
Técnico oficial de primera.
Técnico oficial de segunda.

Subgrupo B. Oficios varios:

Oficial de oficios varios mayor.
Oficial de oficios varios de primera.
Oficial de oficios varios de segunda.
Ayudante de oficios varios.

Subgrupo C. Subalternos:

Operador de Comunicaciones.
Ordenanza.

Cláusula 11. Promoción.—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.

Dentro de un mismo grupo laboral el trabajador podrá ascender a una categoría profesional superior por:

- Tiempo de permanencia en la categoría inferior.
- Pruebas de aptitud (cuando exista vacante de superior categoría).

Cláusula 12. Plazos de promoción.—Los ascensos por antigüedad serán a partir del día 1 del mes 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 categoría.

Plazos de promoción por antigüedad.**Grupo I. General de Jefaturas:**

Jefe de cuarta, permanece durante tres años y pasa a →
Jefe de tercera, permanece durante ocho años y pasa a →
Jefe de segunda, permanece durante ocho años y pasa a →
Jefe de primera, permanece durante ocho años y pasa a →
Jefe principal.

Grupo II. Titulados.**Subgrupo A. Titulados facultativos de grado superior:**

Titulado de segunda, permanece durante ocho años y pasa a →
Titulado de primera.

Subgrupo B. Titulados facultativos de grado medio o asimilados:

Titulado de segunda, permanece durante ocho años y pasa a →
Titulado de primera.

Grupo IV. Administrativos.**Subgrupo A. Técnicos administrativos:**

Técnico administrativo de segunda, permanece durante cuatro años y pasa a →
Técnico administrativo de primera, permanece durante nueve años y pasa a →
Técnico administrativo mayor.

Subgrupo B. Administrativos:

Auxiliar administrativo de segunda, permanece durante dos años y pasa a →
Auxiliar administrativo de primera, permanece durante cuatro años y pasa a →
Oficial administrativo de segunda, permanece durante siete años y pasa a →
Oficial administrativo de primera, permanece durante nueve años y pasa a →
Oficial administrativo mayor.

Grupo V. Informáticos.**Subgrupo A. Analistas:**

Analista de segunda, permanece durante ocho años y pasa a →
Analista de primera.

Subgrupo B. Programadores:

Programador de segunda, permanece durante ocho años y pasa a →
Programador de primera.

Grupo VI. Oficios varios.**Subgrupo A. Técnicos oficiales:**

Técnico oficial de segunda, permanece durante cuatro años y pasa a →
Técnico oficial de primera, permanece durante nueve años y pasa a →
Técnico oficial mayor.

Subgrupo B. Oficios:

Ayudante de oficios varios de segunda, permanece durante dos años y pasa a →
Ayudante de oficios varios de primera, permanece durante cuatro años y pasa a →
Oficial de oficios varios de segunda, permanece durante siete años y pasa a →
Oficial de oficios varios de primera, permanece durante nueve años y pasa a →
Oficial de oficios varios mayor.

Cuando el ascenso implique cambio de grupo laboral, se valorarán las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada o categoría equivalente (establecida por el Tribunal calificador).
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

Cláusula 13. Condiciones de ingreso y promoción.—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 y a las Secciones Sindicales estatales del número de puestos a cubrir y sus características.

Toda nueva incorporación será por concurso-oposición, excepto el grupo general de Jefaturas. Igualmente, todo ascenso, excepto el grupo de jefaturas, que se hará por libre designación, será por concurso-oposición y supondrá el ingreso por la categoría correspondiente a la convocatoria superada.

Antes de recurrir a la contratación exterior se agotarán las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, atendiendo al siguiente orden de preferencia:

- Cambios de acoplamiento.
- Traslados.
- Excedencias.
- Pruebas de ascenso.
- Pruebas de acceso libre.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor.

La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán acordadas por el Tribunal calificador.

Cláusula 14. Convocatoria.—Cuando la Dirección estime necesario cubrir un puesto establecerá, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, las condiciones que deben incluir, como mínimo:

- Categoría, grupo laboral y tipo de contrato.
- Área de la empresa, centro y localidad de destino.
- Salario bruto anual y complementos.
- Titulación mínima exigida o nivel de conocimientos equivalentes.
- Perfil del puesto y funciones a desempeñar.
- Fecha de incorporación y período de prueba.

Se procederá primero a publicar y efectuar convocatoria interna. La empresa publicará la lista de candidatos para dicha plaza, aunque haya quedado desierto, cuarenta y ocho horas hábiles antes de la celebración de la/s prueba/s.

En el caso de que no hubiera ninguna solicitud, en el plazo de cinco días se convocará una externa.

Las convocatorias internas y externas serán independientes, tanto en sus requisitos aprobados por el Tribunal como en su publicación.

La empresa se compromete a que prevalezca la promoción interna sobre la selección externa. Para ello las condiciones exigibles para las convocatorias serán siempre asimilables a las que puedan pedirse en selección externa.

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 quince días laborables, salvo acuerdo del Tribunal calificador.

Previamente, la Dirección, teniendo en cuenta las solicitudes del personal, las necesidades y organización del trabajo y consultado el Tribunal calificador, 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 doce meses en el centro de trabajo, sin posibilidad de presentarse a traslado, salvo acuerdo con la Dirección y previo informe positivo de la parte social.

Cláusula 15. 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) Tener la misma categoría laboral que la del puesto convocado, siendo preferente los trabajadores del área que convoque el puesto.

El concurso de traslado se resolverá valorando, en primer lugar, 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.

La Dirección facilitará a los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales de ámbito estatal las solicitudes del personal afectado por esta cláusula.

Cláusula 16. Tribunales calificadoros.—Los miembros del Tribunal no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad, hasta el segundo 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:

1. Los Tribunales calificadoros estarán compuestos por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y dos por los representantes de los trabajadores.

2. Estas normas serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de los Tribunales, así como para todos los empleados y personas ajenas que se presenten a una convocatoria.

3. Estarán formados por personal de plantilla de TELYCO.

4. 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.

5. Establecerá las siguientes condiciones:

- a) Programas de materias y bibliografía específica.
- b) Pruebas teórico-prácticas.
- c) Plazos, lugar y fecha de la prueba y composición del Tribunal.
- d) Sistema de calificación.
- e) Plazos de reclamación e impugnación.
- f) Orden de preferencia de los posibles participantes.

6. 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.

7. Mantendrá estricta reserva sobre las pruebas de examen y sobre las decisiones adoptadas hasta la publicación oficial de los seleccionados.

8. 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.

9. Se atenderán todas las reclamaciones e imprevistos que puedan surgir dentro de los plazos expresados en las bases de la convocatoria.

10. Una vez publicada la lista de seleccionados, se abrirá un plazo de siete días naturales para recibir las reclamaciones y, si existieran, el Tribunal analizará y decidirá sobre las mismas.

11. Transcurrido el plazo citado, y en el caso de que existieran reclamaciones, el Tribunal se reunirá con carácter extraordinario y decidirá sobre las mismas.

12. 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.

Cláusula 17. Publicación de convocatorias y presentación de instancias.—Las convocatorias serán publicadas en los centros de trabajo. Se notificará al Instituto Nacional de Empleo 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 quince días, salvo acuerdo entre Dirección y representación de los trabajadores.

Cláusula 18. Determinación 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, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Entrevista personal.

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

Como norma general, la entrevista personal no tendrá carácter eliminatorio por sí sola, salvo que el Tribunal calificador acuerde lo contrario.

Cláusula 19. Calificación de las pruebas.—La evaluación de las pruebas las realizará el Tribunal calificador, fijándose previamente una valoración mínima. Se levantará un acta en la 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.

Cláusula 20. Período de prueba.—El período de prueba del candidato se hará público en la convocatoria. Durante este período disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada, excepto los recogidos en la cláusula 63 (contratación).

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. En caso externo 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.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba variable, según el puesto a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal titulado y asimilado: Cinco meses.
- Resto del personal: Dos meses.
- Personal subalterno: Quince 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.

Cláusula 21. Contratación de trabajadores minusválidos.—En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a los acuerdos suscritos entre TELYCO y ATAM. La empresa facilitará anualmente la información existente, así como cuando se produzca alguna modificación.

Cláusula 22. Trabajo de cualificación superior e inferior.—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.

En caso de realizar funciones de categorías inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, llevarse a cabo, como máximo, durante tres meses y garantizando siempre la retribución y categoría de origen. Este tipo de movilidad sólo podrá aplicarse una sola vez al mismo trabajador.

Antes de la aplicación efectiva de estos cambios serán notificados previamente a los representantes de los trabajadores.

En dicha notificación se incluirán necesariamente los siguientes datos: Descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino, categoría y grupo profesional al que pertenece el trabajador implicado, duración estimada del traslado; especificación de las características y requerimientos de tareas a desarrollar, así como de la formación y experiencia necesaria.

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 considerar necesaria, por la Dirección de la empresa, la cobertura definitiva del citado puesto, se publicará la oportuna convocatoria.

Cláusula 23. Formación.—Durante la vigencia de este Convenio se impulsará el papel de la formación en la empresa con el objetivo de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras, y lograr así una mayor competitividad de la empresa, y la adaptación a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización determinadas por las constantes variaciones en el mercado.

Asimismo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores consideran prioritarias las siguientes acciones para mejorar la formación de la plantilla:

a) Mejorar la planificación de la formación, buscando la máxima adaptación a los cambios del mercado, mediante:

La adecuación de las actividades formativas a las necesidades reales de los diferentes puestos de trabajo, al tiempo que se garantiza la igualdad de oportunidades por áreas, categorías, sexo, etc.

El establecimiento de cauces que permitan conocer la demanda formativa real en cada momento.

b) La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan acogerse, si procede, al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) y solicitar a la Fundación para la Formación Continua en la Empresa (FORCEM) un plan de formación de empresa o plan de formación agrupado, según proceda, con el objeto de conseguir el acceso de todos los trabajadores a la formación necesaria para el desempeño adecuado de su puesto de trabajo. Todo ello sin perjuicio de los distintos cursos de formación que puedan establecerse.

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. 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 eliminatorios 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 y mejora profesional, la formación para la actualización de conocimientos, el aprendizaje de nuevas técnicas, etcétera, 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 que se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

La Dirección de la empresa destinará para cada uno de los años de vigencia del Convenio una cantidad dedicada a formación no inferior a la del año 1996, incrementada, como mínimo, en los mismos porcentajes que se acuerde para la masa salarial en los distintos ejercicios de este Convenio.

Si los cursos de formación se realizaran en un lugar distinto a la residencia laboral del empleado, se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento, abono de los gastos de viaje, dieta y alojamiento.

La empresa se compromete a facilitar la autorización oportuna a aquellos trabajadores que soliciten a la Fundación para la Formación Continua en la Empresa las subvenciones de los permisos individuales de formación establecidos por la misma, siempre que se trate de estudios directamente relacionados con su desarrollo profesional en la empresa y la distribución del tiempo de permiso no perturbe gravemente a la organización del trabajo.

Cláusula 24. Jornada.

1. El personal que presta sus servicios en los establecimientos de comercialización de productos y servicios de comunicaciones abiertos al público, denominados actualmente Telespacio, será de mil setecientas ochenta y dos horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de nueve horas diarias.

2. Para el resto del personal, la jornada será de treinta y siete horas semanales.

Cláusula 25. Horario.

—El horario de trabajo queda fijado como sigue:

1. Personal de oficinas:

De nueve a dieciocho horas, de lunes a jueves.

De ocho a quince horas, viernes y vísperas de festivos.

De lunes a jueves se dispondrá de una hora treinta minutos para la comida. Este tiempo podrá reducirlo el trabajador a una 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 diecisiete treinta horas.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre el horario para este colectivo será el siguiente:

De siete cuarenta y cinco a quince quince horas, de lunes a jueves.
De ocho a quince horas, viernes y vísperas de festivos.

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

2. Gestores Técnicos y Agentes de Ventas:

Ajustarán su horario, de lunes a viernes, a las necesidades de los clientes, respetándose, en todo caso, el cómputo de la jornada, debiéndose incorporar a su centro de trabajo entre las ocho y las nueve horas.

Durante el período estival (de junio a septiembre) podrán organizar su trabajo de modo que puedan realizar jornada continuada de mañana.

3. Personal con horario a turnos:

A) Centro Técnico:

Se establecerán turnos que permitan la cobertura horaria desde las ocho de la mañana a las veinte horas, de lunes a viernes. La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar la concreción de los turnos, así como las eventuales modificaciones que pudieran producirse.

B) Área de Logística:

La cobertura horaria del área debe abarcar la franja horaria entre las nueve de la mañana y las veintiuna horas, de lunes a sábado, así como aquellos domingos y festivos cuya apertura esté permitida por alguna Comunidad Autónoma.

Dado que en la actualidad la apertura de los establecimientos comerciales de Telespacio se está realizando de una manera progresiva, la cobertura actual resulta suficiente para la atención del servicio. No obstante, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar la implantación del sistema de turnos necesarios para cubrir la franja horaria anteriormente referida, cuando la demanda de la actividad así lo requiera.

C) Área de Explotación Informática:

La cobertura horaria del área debe abarcar la franja que garantice la cobertura del servicio de lunes a sábado de nueve de la mañana a tres de la madrugada, así como aquellos domingos y festivos en los que, según las disposiciones legales vigentes en cada Comunidad Autónoma, estén abiertas las tiendas Telespacio. Para ello se establecerán los turnos necesarios, pudiendo ser uno de ellos un turno continuado durante seis días a la semana, de seis horas y diez minutos de duración de mañana, tarde y noche.

La cobertura de los turnos de tarde y noche se realizará, en primer lugar, con personal voluntario. En caso de no existir, se propiciará un sistema rotativo que procure la distribución equitativa de dichos turnos.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar la concreción de los turnos, así como su eventual modificación será negociable con los representantes de los trabajadores.

D) Tiendas Telespacio.

Para la prestación del servicio en las tiendas Telespacio se establecerán, para todo el personal en ellas acoplados, turnos rotativos cada cuatro semanas en horarios de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario de comercio aprobado por el organismo con competencia en la materia, incluyendo domingos, festivos y días especiales. No obstante, se considerarán como días feriados y sin apertura, el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre.

Para la elaboración de los turnos se tendrán en cuenta las siguientes limitaciones:

- a) Ningún turno podrá tener una duración superior a las nueve horas diarias.
- b) Ningún turno comenzará antes de las nueve horas ni finalizará después de las veintiuna treinta horas.
- c) Se garantiza el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.
- d) El turno continuado de mañana no finalizará más tarde de las dieciséis treinta horas.
- e) El turno continuado de tarde no comenzará antes de las catorce horas.
- f) Los turnos partidos se dividirán en dos períodos, ninguno de los cuales podrá tener una duración inferior a tres horas. En todo caso, en los turnos partidos se establecerá un período de interrupción no inferior a una hora y treinta minutos de duración, ni superior a cuatro horas.

Con carácter previo a la apertura de cada tienda Telespacio, la Dirección informará a la representación de los trabajadores sobre el horario de la misma.

Por razones objetivas (comerciales, de seguridad o urgencias) podrá modificarse el sistema de turnos, que respetará lo establecido en los apartados anteriores, previa información a los representantes de los trabajadores.

Para la apertura de las tiendas en domingos o festivos que autorice el organismo competente en la materia, se ajustará la dotación de personal en el ámbito de cada localidad a la actividad comercial propia del lugar en el que se encuentre, a fin de evitar, en todos los casos que sea posible, el que un trabajador desempeñe su actividad laboral en dos jornadas dominicales o festivos seguidos.

Cláusula 26. 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 estime más adecuados.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicárselo a su Jefe inmediato dentro de la jornada laboral, en las tres horas siguientes a la iniciación de su horario laboral, justificando la incidencia.

Cláusula 27. Descanso durante la jornada laboral y descansos semanales.

A) Descanso durante la jornada laboral.

Dadas las peculiaridades del sistema de organización del personal adscrito a las Tiendas Telespacio, respecto al cómputo de horas de trabajo anuales distribuidas de lunes a domingos en horario de turnos, se establecerá un descanso de veinte minutos, cuando realice su jornada continuada computable como de trabajo efectivo.

El resto de personal, con regulación de jornada semanal, dispondrá de un descanso de treinta minutos para el desayuno.

B) Descanso semanal.

1. El personal adscrito a tiendas Telespacio tendrá un descanso semanal de día y medio de duración.

Dadas las peculiaridades del sistema de organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Los trabajadores podrán permutar los días de descanso a que tengan derecho, dando lugar, si así lo desean y previo acuerdo con el Jefe inmediato, a las acumulaciones recogidas en el párrafo anterior, siempre que se cumplan las necesidades del servicio y no perjudique las vacaciones de otros trabajadores.

2. El personal sujeto a turnos que da soporte a las tiendas Telespacio tendrá un descanso semanal mínimo de día y medio de duración.

3. El resto de personal tendrá un descanso semanal de dos días.

Cláusula 28. Vacaciones.—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de treinta días laborales,

considerando como tal el sábado, que el trabajador podrá distribuir en dos períodos.

Uno de los dos períodos deberá ser de veinte días mínimos.

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 período trabajado.

Durante el período de vacaciones los trabajadores percibirán la totalidad de su salario, entendiéndose como tal la totalidad de los conceptos fijos. Además, los vendedores percibirán la cantidad que resulte ser la media de las comisiones percibidas por los mismos en los doce meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Se entenderá como mes de vacaciones para el cálculo y devengo de la media resultante aquel en que el trabajador haya decidido disfrutar el período principal (veinte o más días), devengándose por tanto el 100 por 100 de la media mensual, como si hubiese disfrutado los treinta días en período único, despreciándose cálculos y devengos parciales para los segundos períodos de vacaciones (inferiores a diez días).

En aquellos casos en que el período principal de las vacaciones abarque días de dos meses, se entenderá como mes de vacaciones a efectos del cálculo de la media mensual aquel que contenga el mayor número de días.

El promedio de comisiones así calculado será abonado en la nómina del mes siguiente al de las vacaciones, siguiendo con el sistema habitual de pago efectivo al personal de las comisiones en el mes siguiente a su devengo. Teniendo en cuenta lo anterior, en la nómina del mes de vacaciones se abonarán las comisiones devengadas en el mes anterior, no existiendo por tanto ningún mes en que no se perciban comisiones.

Cláusula 29. Previsión de vacaciones.—La empresa establecerá la previsión de las vacaciones durante el mes de marzo para cada una de las áreas de la empresa, dando cuenta a la representación de los trabajadores de los criterios utilizados.

Se procurará que las vacaciones se disfruten en período estival (de junio a septiembre), siempre que la actividad de la empresa lo permita.

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 al Área de Personal, y, previo informe de las distintas Direcciones, fijará el calendario de vacaciones definitivo. Cuando se produzcan coincidencias de fechas en la solicitud de dos o más trabajadores, cuyo disfrute simultáneo sea incompatible, se aplicarán criterios de rotatividad.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente ya concedidas, salvo imperiosa necesidad.

Cláusula 30. Interrupción de las vacaciones.—Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador estuviese en situación de incapacidad transitoria, dictaminada por la Seguridad Social, será condición inexcusable la comunicación a la empresa de los partes de baja que lo acrediten, en el plazo legalmente establecido de cinco días para que las vacaciones queden interrumpidas.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de incapacidad transitoria.

Los días que hubiera durado la incapacidad transitoria se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador, antes de finalizar el año en curso, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

Cláusula 31. Permisos retribuidos.—Los empleados tendrán derecho a la obtención de los siguientes permisos:

a) Por contraer matrimonio se concederán diecisiete 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 concederán tres días laborables abonables.

c) Por matrimonio de familiares de primer o segundo grado se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán tres días de permiso abonable.

e) 1. Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad o persona que conviva con el trabajador se concederán cinco días laborables de permiso abonable.

2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán dos días laborables de permiso abonable.

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 hábil 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 éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

j) Los empleados tendrán derecho a dos días adicionales de permiso retribuido cuya fecha de disfrute se concertará con la representación de los trabajadores en la Comisión de Asuntos Sociales, coincidiendo con puentes en aquellas áreas de la empresa que la organización lo permita, debiéndose asegurar, en todo caso, la asistencia al trabajo de la plantilla que garantice el mantenimiento adecuado a la actividad necesaria.

Aquellos empleados que no puedan disfrutar dichos puentes tendrán derecho a dos días de permiso retribuido.

k) El día 24 de diciembre, el horario de oficinas será de ocho a doce de la mañana. Asimismo, se aplicará la reducción de tres horas de trabajo para el personal sujeto a turnos, procurándose que el último no exceda de las veintidós horas.

l) Para el personal de oficinas se podrá acordar la reducción de dos horas de jornada durante los días de la semana que coincida con las fiestas locales. Si el empleado así lo acordara con su Jefe inmediato, y en todo caso en aquellas áreas que no pudiera acordarse tal reducción, se sustituirá ésta por un día de libranza, que se disfrutará cuando las necesidades de la organización lo permitan.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará a cinco días en los casos previstos en los apartados b) y d), y los contemplados en el apartado e) el permiso se ampliará hasta siete días en el e).1 y a cuatro días para el e).2.

Previo acuerdo con el Jefe inmediato, el personal tendrá derecho a un día de permiso recuperable, debiéndolo comunicar con quince días de antelación.

La forma de recuperación deberá asimismo acordarse, en cada caso, con el Jefe inmediato mediante la prolongación de la jornada por el tiempo equivalente, que nunca podrá superar las tres horas diarias, o bien mediante la sustitución por un día de libranza en aquellas áreas sujetas a turnos y/o que deban trabajar en sábados, domingos o festivos.

Cláusula 32. Maternidad-paternidad.—Se prestará especial protección a la maternidad, por lo que esta cláusula estará acogida al artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo derecho a solicitar:

Cambio de puesto de trabajo, si el que desempeñara entrañase riesgo para la madre y/o el feto.

Ausencia del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la empleada de TELYCO tendrá derecho a un descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis 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 las cuatro últimas semanas, siempre que sea 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 dieciséis semanas, contadas a partir de la fecha de la resolución administrativa o judicial por la que se constituye la adopción, a elección del interesado. Si el hijo adoptado es mayor de un año y menor de cinco, el permiso retribuido será de seis semanas. Si el padre y la madre trabajan sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Cláusula 33. Lactancia.—Las/los trabajadoras con hijos/as menores de un año tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, derecho que finalizará al cumplir el hijo un año. Cuando trabajen el padre y la madre sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

Cláusula 34. 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.

Cláusula 35. Licencia sin sueldo.—A) 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 misma área de trabajo por el mismo motivo.

B) El personal que lleve al menos dos años en la empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias garantizarán la reincorporación al mismo puesto y centro de trabajo, no pudiendo solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior. El tiempo de permiso no computará a ningún efecto.

Cláusula 36. Clases de excedencia.—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.

Cláusula 37. Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa:

A) 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.

B) 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.

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.

Cláusula 38. Excedencias voluntarias.

1. La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la cláusula 37, debiéndose solicitar por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

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 tres 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.

El empleado en excedencia deberá solicitar el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia y tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan 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, siguiendo el orden de preferencia establecido en la cláusula 13.

Tanto la solicitud de excedencia como el reingreso será comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores.

2. 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/as 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 períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporarán 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.

Cláusula 39. Establecimiento y cuantía de las remuneraciones.—Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determina en el anexo I de este Convenio.

1. Salario base: Es la parte de la retribución fija 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 II al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

2. Complemento de antigüedad: Es aquel que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en TELYCO, determinado en trienios, considerándose los servicios prestados en período de prueba. Al personal contratado 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 mismo. Esta cantidad incrementará el importe del complemento del que se disfrute como consecuencia de anteriores trienios.

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.

4. Complemento por dedicación 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 tuviese en el momento de asignársele este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25 por 100 de la remuneración del empleado que lo percibiera.

Se cuidará especialmente la promoción del empleo, restringiéndose al máximo este tipo de complemento.

La Dirección de la empresa entregará mensualmente a los representantes de los trabajadores la relación del personal afectado por este punto, por áreas y direcciones, detallando la cantidad total abonada a cada trabajador.

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 1 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 1 de enero al 30 de junio (su abono se efectúa en la segunda quincena del mes de junio).

La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre (su abono se efectúa en la segunda 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. Comisiones e incentivos: La remuneración de los vendedores responde a un sistema mixto de percepciones, compuesto por una parte fija según su categoría y otra variable, las comisiones, de acuerdo con los resultados de su gestión de ventas y alcance de los objetivos que para cada período tengan asignados.

La determinación de los objetivos de venta es competencia de la dirección comercial de la empresa, que los fijará de acuerdo con las políticas comerciales que en cada momento convengan a la gestión. En consecuencia, los criterios para la determinación y cálculo de las comisiones de los vendedores se corresponderán con la aplicación de las referidas políticas comerciales.

Para la determinación de los objetivos de ventas se tendrá en cuenta el potencial máximo alcanzable de cada una de las demarcaciones, competencia de cada vendedor. A tal fin, se categorizará cada zona y demarcación para su consideración por la Dirección de la empresa en el momento de fijar dichos objetivos. De los criterios utilizados se dará cuenta a la representación de los trabajadores.

Al objeto de analizar las circunstancias ajenas a la fuerza de ventas, pero que hubieran podido incidir en la consecución de los objetivos (circunstancias de mercado, personales, obligaciones derivadas de los procesos

de negociación colectiva en el caso de los representantes de los trabajadores, asistencia a cursos de formación organizados por la empresa, etcétera), se constituirá un Comité compuesto por un representante de cada canal designados por el Comité Intercentros (venta directa, venta distribución y Pymes) y por la dirección comercial. Este Comité tendrá carácter consultivo a todos los efectos, quedando la determinación última de la valoración de las posibles incidencias a la decisión que tome la dirección comercial.

7. Horas extraordinarias: La empresa cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiéndose al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo, de tal forma que sólo se harán si no pueden ser sustituidas por contrataciones previstas por la ley. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales (ochenta horas extras al año por trabajador).

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

Los trabajadores serán libres de aceptar o no la realización de horas extraordinarias, salvo las originadas por fuerza mayor.

En los casos excepcionales que se hagan horas extraordinarias, el abono de éstas 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, por cada hora extraordinaria realizada, a disfrutar de acuerdo con la Dirección, no siendo acumulables a vacaciones.

El incremento de la hora individual será de un 100 por 100 o equivalente a dos horas por cada hora extra si las horas extraordinarias correspondieran a sábados, domingos o festivos.

La Dirección de la empresa comunicará mensualmente al Comité Intercentros y Secciones Sindicales de ámbito estatal las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, por áreas y direcciones.

8. Plus de nocturnidad: El personal que realice su jornada de trabajo entre las diez de la noche y las tres de la mañana percibirá una cantidad adicional de 250 pesetas por hora trabajada en la franja horaria mencionada.

9. Plus de trabajo en festivos: Los empleados de la organización central que presten sus servicios en el Área de Logística o de Explotación Informática, y que como consecuencia de la apertura de tiendas en domingos o festivos deban prestar el soporte técnico a las mismas en los referidos días, percibirán un complemento por cada día trabajado de 5.500 pesetas.

Se entiende que dichos días de apertura están referidos tanto a los correspondientes a festivos en Madrid y su Comunidad Autónoma, así como en el resto de las localidades donde se establezcan tiendas, dada la prestación centralizada de los servicios anteriormente referidos.

10. Prima de consecución de objetivos: Los empleados de las categorías de Agentes de Ventas y Gestor técnico de Ventas tendrán derecho a percibir en cada paga regular (quince pagas) una cantidad equivalente al 2 por 100 del salario base mensual de su categoría, siempre que durante los dos ejercicios anteriores, y en cada uno de ellos, hayan alcanzado, al menos, el 100 por 100 de los objetivos de venta. A estos efectos, se considerará cumplido este requisito si, al menos, en uno de los años alcanza el 85 por 100 del citado objetivo, siempre que en el cómputo de los dos años la media suponga el 100 por 100 del cumplimiento.

La consolidación de esta prima se efectuará teniendo en cuenta los objetivos previstos para 1997 y 1998. No obstante, dada la modificación de aquéllos, se considerará como ejercicio correspondiente a 1997 el segundo semestre de dicho año, salvo en el caso de aquellos vendedores que hubieran cubierto el 100 por 100 de sus objetivos a fecha de 1 de julio de 1997.

Cláusula 40. 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 locomoción: 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, se tendrá derecho a efectuar viajes en clase turística en aéreos y marítimos, en clase primera para los terrestres y en coche cama en viajes nocturnos por ferrocarril.

Si el trabajador utiliza vehículo propio percibirá una compensación de 35 pesetas por kilómetro realizado a partir de la firma del presente Convenio.

2. Plus de transporte: Se establece un plus de transporte por un importe de 8.000 pesetas mensuales abonables durante once meses (se exceptúa el pago en el mes de agosto).

3. Complemento a las prestaciones por incapacidad transitoria: A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad transitoria, debidamente acreditada por los servicios de la 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 del mes anterior al de la fecha de baja, excepto para el personal de Ventas, que será la media de los seis meses anteriores al de la fecha de baja.

En el caso del personal que recibe comisiones e incentivos, este derecho y este concepto comenzará a aplicarse cuando la situación de incapacidad transitoria supere el plazo de diez 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: La Dirección de la empresa asignará anualmente una cantidad de dinero para la concesión de ayuda de estudios, a distribuir entre los empleados que reúnan las condiciones detalladas en esta cláusula.

Para el curso académico 1997-1998 se destina 1.500.000 pesetas.

Para el curso académico 1998-1999 se destinan 2.500.000 pesetas.

En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular, que se publicará 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 u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas, 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 u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas, más quince días.

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 quince días contemplado anteriormente.

Los estudios que se pueden realizar son:

A) Estudios oficiales, sean o no exclusivamente relacionados con el trabajo de la categoría profesional: Podrán optar todos 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, BUP, COU, FP 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 imparte.

Duración de los estudios.

Importe de los mismos.

Recibidas todas las solicitudes, la Comisión comprobará que se ajustan a los requisitos requeridos, abonando al interesado, antes del 15 de diciembre, el importe de la ayuda concedida.

La distribución, que se realizará de la siguiente forma:

1. En caso de que la suma de las solicitudes sea inferior a la cantidad asignada:

Primero: Al personal que esté incluido en el apartado A se le concede el importe total de la ayuda solicitada, que no podrá ser nunca superior al importe de la matrícula de cualquier Facultad de Universidad pública del Ministerio de Educación u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas.

Segundo: Al personal incluido en el apartado B, la cantidad máxima de ayuda, no podrá ser nunca superior al importe de la matrícula de

cualquier Facultad de Universidad pública del Ministerio de Educación u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas.

2. En caso de que la suma de las solicitudes sea superior a la cantidad asignada, se concederá la ayuda teniendo en cuenta el siguiente orden:

Primero: Reparto equitativo entre el personal incluido en el apartado A), que cursen estudios relacionados con su trabajo.

Segundo: Reparto equitativo entre el personal incluido en el apartado A), que cursen estudios no relacionados con su trabajo.

Tercero: Reparto equitativo entre el personal incluido en el apartado B).

En ningún caso podrá superarse el importe de la matrícula de cualquier facultad de Universidad pública del Ministerio de Educación u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas.

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

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

El 80 por 100 de la ayuda concedida, 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 de la ayuda concedida, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas del curso.

En caso de conflicto entre 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 por 100 de las asignaturas del total del curso se deducirá el total de la ayuda concedida en tres meses.

El importe de la ayuda de estudios no utilizada en el año en curso y las devoluciones efectuadas por no haber aprobado las asignaturas mínimas requeridas se destinará para aumentar la ayuda del año siguiente.

5. Anticipo mensual:

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

2. Los trabajadores podrán tener anticipos de hasta una cuarta parte del salario base anual, a descontar mensualmente en el período de doce meses, en las quince pagas en cuotas constantes, aceptándose, como límite máximo, 75 peticiones anuales.

Sólo tendrán derecho a este anticipo los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, que no tengan otro préstamo o anticipo en vigor.

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 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

18.000.000 de pesetas para el año 1997.

24.000.000 de pesetas para el año 1998.

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

1. Tener una antigüedad mínima en la empresa de dos años.

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

3. La cantidad del préstamo no podrá exceder de 500.000 pesetas por empleado; en casos excepcionales rigurosamente documentados la Comisión de Asuntos Sociales podrá ampliar la cantidad máxima de 1.000.000 pesetas hasta un límite del 50 por 100 del fondo de préstamos destinado para ese año.

4. El plazo máximo será de veinticuatro meses.

5. Justificar la necesidad de la solicitud en el supuesto de que se soliciten más de 500.000 pesetas.

6. Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de Impuesto sobre Renta de las Personas Físicas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

7. Prendas de vestir: Se facilitará a todos los empleados de las tiendas Telespacio, el uniforme necesario para el desarrollo y desempeño de su actividad. Este uniforme será proporcionado al menos una vez al año, así como en aquellas ocasiones que se produzca un deterioro de las prendas.

Cláusula 41. *Comisión de Asuntos Sociales.*—Se crea la Comisión de Asuntos Sociales, compuesta por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores. Esta Comisión se encargará de:

Estudiar y resolver las solicitudes de ayuda de estudios.

Estudiar, valorar y conceder los préstamos personales, teniendo en cuenta para ello el orden de las solicitudes, así como la necesidad objetiva, previa documentación (si procede) de cada solicitud.

Publicará la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará en cada caso.

Negociar y confeccionar el calendario laboral, puentes y horarios reducido en la semana de fiestas tradicionales.

Gestionar el fondo social y decidir sobre su aplicación.

Atender aquellas peticiones que se produzcan de interés social.

Para la atención de los dos últimos cometidos, los fondos sociales se constituirán por:

El 1 por 100 de las cantidades satisfechas por el concepto de horas extraordinarias en el año anterior.

El 1 por 100 del complemento de dedicación exclusiva del año anterior.

Intereses devengados por los préstamos concedidos en el año anterior.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría.

Cláusula 42. *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:

a) Todo empleado que desee cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral, dentro de la localidad de residencia, podrá solicitarlo mediante escrito al Área de Personal.

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.

b) La empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a los representantes de los trabajadores de las solicitudes y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos.

c) Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sean necesarios efectuar por razones de reestructuración organizativa, comunicándolo previamente al Comité Intercentros y Secciones Sindicales, con una semana de antelación y dando cuenta de los motivos de dichos cambios.

Cláusula 43. *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.

Cláusula 44. *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.

Cláusula 45. *Traslado forzoso.*—El traslado forzoso siempre será por iniciativa de la empresa, e implicará el cambio a otro centro que se encuentre fuera de la localidad de residencia.

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. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores, abriendo el período consultivo en los términos expresados en la legislación vigente. El/los trabajadores serán preavisados por escrito con una antelación, al

menos, de cuarenta días y tendrán 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.

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 a cada trabajador.

Al/a los trabajadores se les concederán siete días de permiso abonables para adecuar su situación personal y familiar al nuevo centro de residencia.

Cláusula 46. *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. En todo caso, el trabajador será preavisado con siete días.

La empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje, dieta y alojamiento 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. Asimismo, 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 se 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 servicio, un tercio de los días que haya acumulado.

Cláusula 47. *Premios.*—Al cumplir veinte años de servicio efectivo el trabajador percibirá un premio del importe de una mensualidad de su salario (conceptos fijos) que en esta fecha le correspondan. En el caso de los vendedores, se incluirá, además, la media mensual de las comisiones percibidas durante el año anterior.

Igualmente se cobrará otro premio de iguales características en el momento de la jubilación.

Cláusula 48. *Faltas.*—Constituyen 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.

Cláusula 49. *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 cause 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.
8. La simulación de la presencia de otro empleado fichando por él.

Cláusula 50. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

1. Las de puntualidad cuando el número de retrasos supere los cinco días al mes o el retraso acumulado supere los sesenta minutos 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. La simulación de enfermedad.
8. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
9. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros/as.
10. Reincidencia en faltas leves.

Cláusula 51. *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.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. El abandono de destino.
6. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.
7. La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.
8. Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre las tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de TELYCO.
9. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros en el cumplimiento de un servicio a la empresa.
10. La violación de secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la empresa.
11. La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
12. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su corrección.
13. Abuso de autoridad.
14. Acoso sexual.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Cláusula 52. *Sanciones (enumeración).*—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 período no superior a doce meses para ascender de categoría y despido.

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

Cláusula 53. *Instrucción.*—Las sanciones 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 siete días laborales, pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos.

Del inicio de la instrucción de todo tipo de faltas se informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales.

Cláusula 54. *Comunicación 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.

Cláusula 55. *Recursos.*—El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Cláusula 56. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los treinta 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. En el transcurso de un mes sin reincidencia, si se tratase de faltas leves, de seis meses, si se tratase de faltas graves, y de un año para las faltas muy graves.

Cláusula 57. *Representación 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 tres días.

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:

- Provincias de hasta 50 trabajadores: Quince horas.
 - Provincias de hasta 100 trabajadores: Veinticinco horas.
 - Provincias de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.
 - Provincias de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.
 - Provincias de 501 a 750 trabajadores: Cuarenta horas.
 - Provincias de 750 en adelante: Cuarenta horas.
- Los miembros del Comité Intercentros tendrán cuarenta horas.

Cláusula 58. *Comité 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 los Comités de Empresa, 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 o manutención, según corresponda, para la asistencia a una reunión ordinaria bimestral. 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 tabloneros de anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

C) Utilización del correo interior de la empresa y del telefax para el envío de las comunicaciones del Comité.

D) Recibir información de los gastos extraordinarios y dedicación exclusiva mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

E) Designará a los miembros que formarán parte por la representación de los trabajadores en las diferentes comisiones establecidas en el convenio. 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 mensual de la certificación de ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social.

Cláusula 59. *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.

Cláusula 60. *Garantías 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.

Cláusula 61. *Información.*—La dirección se compromete a informar con 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, con cuarenta y ocho horas mínimo de antelación.

Cláusula 62. Derecho de reunión.—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.

Cláusula 63. Garantías de empleo y contratación.—La dirección se compromete a recuperar y buscar nuevas actividades en beneficio del empleo en TELYCO.

Asimismo, se compromete a transformar en contratos indefinidos acogidos al Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, los actuales contratos de prácticas, lanzamiento de nueva actividad, y por obra y servicio vigentes a la firma del Convenio.

La empresa acudirá a nuevas contrataciones si se constata un exceso de horas de trabajo. Asimismo, no podrá contratar a ningún trabajador para dar de baja a otro con contrato en vigor en el mismo puesto de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio, por los planes y objetivos de la empresa, existieran potenciales excedentes en algún grupo laboral, se negociará por la Comisión de Negociación Permanente, los mecanismos de recolocación de los mismos dentro de la propia empresa. Si la recolocación supusiera cambio de categoría, se garantizará la inclusión en un nuevo grupo profesional sin merma de su salario base.

Cláusula 64. Control sindical y contratación.

A) 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 2/1991, de 7 de enero.

En cualquier caso estará obligada a entregar copia básica del contrato de trabajo, así como copia de las prórrogas que se efectúen.

La empresa informará al Comité Intercentros y Secciones Sindicales de todos aquellos aspectos que afecten a la evolución de los Recursos Humanos a medio y largo plazo.

La dirección entregará mensualmente un listado con las variaciones de plantilla (altas, bajas, cambios de acoplamiento, traslados, cambio de categoría y excedencias) a los representantes de los trabajadores.

B) Contratación: Con independencia de la modalidad del contrato que se realice, en los mismos no se podrán pactar condiciones económicas o de trabajo inferiores a las que se establezcan en este Convenio, excepto las salvedades de carácter económico que se recogen en esta cláusula.

Se propiciará que las nuevas contrataciones no supongan menoscabo del derecho a la promoción interna del personal de plantilla, por lo que toda plaza que pueda implicar una promoción deberá ser previamente convocada con carácter interno.

Condiciones de los tipos de contratos:

A) Contrato en prácticas:

Duración: Mínima seis meses y máxima dos años.

Período de prueba: Según Convenio.

Retribución: El 100 por 100 de la categoría adquirida contemplada en las tablas salariales del Convenio, excepto durante el período de prueba que será del 90 por 100.

Prórroga: Dispondrá de una única prórroga hasta la duración máxima del contrato (dos años).

B) Contrato a tiempo parcial: Se realizarán en base a una prestación efectiva mínima de quince horas semanales, sesenta mensuales y seiscientas sesenta al año.

El mismo puesto de trabajo no podrá ser cubierto por más de un contrato a tiempo parcial, siendo sólo compatible con un contrato a jornada completa que se haya acogido a una modalidad voluntaria de reducción de jornada.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a acceder a un contrato a tiempo completo, cuando se constate que las necesidades del puesto de trabajo exceden de forma habitual del número de horas contratadas.

Los trabajadores/as con contrario a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los de a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo o nivel retributivo.

Cláusula 65. Dietas.—Se fija la dieta para todo el personal de TELYCO comprendido en este Convenio en:

Dieta completa: 3.890 pesetas diarias más hotel de tres estrellas o similar con justificación.

Se abonará dieta completa cuando la realización de un viaje obligue a pernoctar fuera de la residencia de trabajo, o el regreso se realice después de las veintidós horas.

Media dieta: 1.944 pesetas diarias.

Se abonará media dieta cuando no se pernocte fuera de la residencia del centro de trabajo, pero se realice la comida fuera del mismo.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Cláusula 66. Salud laboral.—El Comité Intercentros de Riesgos Laborales y Salud Laboral velará por la aplicación de las disposiciones vigentes relativas a la seguridad y salud en el trabajo y su objetivo principal será la defensa de la salud y el logro del bienestar de los trabajadores.

El citado Comité elaborará un reglamento de actuación interna, así como un reglamento de las medidas a adoptar en materia de prevención de riesgos laborales, que será incluido como anexo a ese Convenio, previo estudio y aprobación de la Comisión Paritaria.

Hasta tanto se concluyan los mencionados trabajos se mantienen vigentes las normas pactadas en el anterior Convenio colectivo, en la forma siguiente:

Prevención: Situaciones de emergencia:

Será obligatorio tener en todos los locales planos de situación de emergencia, luz de emergencia, así como señalización de las salidas y vías de emergencia.

Se mantendrán todos los pasillos de acceso a salidas y vías de emergencia libres de todo obstáculo.

La empresa está obligada a elaborar planes de evacuación para todos los locales o centros de trabajo de TELYCO, así como a realizar simulacros de emergencia.

Será obligatorio la presencia de extintores contra incendios en todos los centros de trabajo y departamentos, siendo buena su accesibilidad y estarán claramente señalizados, además deberán de revisarse periódicamente por los técnicos oportunos.

Se prestará especial atención para la prevención de enfermedades y situaciones de riesgo en:

Iluminación: La iluminación mínima será la que la ley establezca al respecto, procurando en lo posible el aprovechamiento de la luz natural.

Limpieza: Se realizará una limpieza correcta de las oficinas, aplicándose a moquetas imprimación para eliminar la corriente electrostática.

Aire-calefacción: Se procurará que las oficinas tengan un buen sistema de ventilación, para la renovación del aire. Será obligatorio tener aparatos de aire acondicionado y calefacción en número suficiente para cubrir las necesidades de todos los locales. Estos equipos tendrán un servicio de mantenimiento y limpieza semestral realizado por el personal técnico correspondiente.

Botiquín de primeros auxilios: Se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios en cada departamento, y se cuidará de la reposición de elementos consumidos.

Reconocimiento médico: 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. Exploración urológica a los mayores de cuarenta años que así lo soliciten.
7. Exploración radiológica, a solicitud del interesado.

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

Todos los trabajadores que realicen tareas de forma continuada con pantalla de ordenador interrumpirá su trabajo diez minutos por cada dos horas de exposición a la misma.

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

Cláusula 67. *Seguro de vida.*—La empresa tiene concertado un seguro colectivo de vida y accidentes, soportando el 100 por 100 de las primas.

El trabajador podrá aumentar el capital asegurado y estará dentro de una escala normalizada, siendo a su cargo el 100 por 100 de exceso de coste de la prima.

Cláusula 68. *Comisión de Negociación Permanente.*—Para atender los procesos de cambio y poder hacer frente a un entorno cada vez más competitivo, se crea la Comisión de Negociación Permanente, compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la Dirección de la empresa.

Dicha Comisión asumirá el compromiso de abordar cuantos procesos de negociación sean precisos para responder a las necesidades que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, esta Comisión abordará la revisión de las categorías laborales existentes al objeto de adaptarlas a la realidad de la empresa.

Con anterioridad a la puesta en marcha de los planes de formación, se analizarán en dicha Comisión las necesidades formativas. Posteriormente se efectuará el seguimiento de los mismos, así como el grado de cumplimiento.

Finalmente, esta Comisión asumirá las competencias que en este Convenio se reconocen a la negociación con los representantes de los trabajadores en materia de implantación de turnos o modificación de condiciones de trabajo.

Cláusula 69. *Aspectos económicos.*

1. Tablas salariales:

Año 1997: Los salarios base de todas las categorías son los que se cuantifican en el anexo I.

Año 1998: Para 1998 se garantiza un incremento de los sueldos bases de todas las categorías equivalentes al IPC real. Para su aplicación con efecto de enero se partirá del IPC contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1998 y, en caso de que dicha Ley no contemplase dicha previsión, se aplicaría un incremento del 1,8 por 100, ajustándose, en cualquier caso, el 31 de diciembre, en función del IPC que se hubiera producido.

2. Durante la vigencia del Convenio, el resto de los complementos salariales y compensaciones extrasalariales mantendrán la misma cuantía que en 1996.

3. Para compensar la modificación de las condiciones laborales y el incremento de productividad que se produce como consecuencia de la gestión por parte de TELYCO, de los establecimientos comerciales de productos y servicios Telespacio, se abonará a todo el personal en activo, a 31 de diciembre de 1996, un plus de productividad de 66.000 pesetas, abonables en dos veces, 33.000 pesetas en el mes de julio de 1997 y otras 33.000 pesetas en el mes de julio de 1998.

Si al 31 de diciembre de 1997 se hubiese cumplido el objetivo del incremento del 20 por 100, respecto al 31 de diciembre de 1996, de la cuota del mercado que en la mencionada fecha tenía TELYCO de altas de líneas telefónicas del mercado residencial de Telefónica, las 33.000 pesetas anticipadas en el mes de julio se incorporarán el 31 de diciembre de 1997 a los sueldos bases de los empleados afectados.

De igual forma, si a 31 de diciembre de 1998 se supera el objetivo de incremento de un 35 por 100 respecto a 31 de diciembre de 1996, de la cuota de mercado que en la mencionada fecha tenía TELYCO de altas de líneas telefónicas del mercado residencial de Telefónica, las 33.000 pesetas abonadas en julio de 1998 se incorporarán el 31 de diciembre de 1998 a los sueldos bases de los empleados afectados. Si los objetivos enunciados no se cumplieren el primer año, pero sí durante el segundo, se incorporarían el total del plus al sueldo base el 31 de diciembre de 1998.

4. En cumplimiento de la cláusula 1.ª de este Convenio, los empleados que hubieran percibido durante 1996 pluses por turnos o residencia continuarán percibiendo los mismos a título estrictamente personal.

El complemento que por este motivo se les reconoce se abonará en 15 pagas, teniendo como base de cálculo el importe total percibido por estos conceptos durante 1996.

5. Durante la vigencia de este Convenio se revisarán los complementos de puesto de trabajo que actualmente perciben los empleados por este concepto. En aquellos supuestos en el que el citado complemento responda a situaciones profesionales anteriores que no respondan con las funciones que actualmente realizan los afectados o se traten complementos por cargos que ya no ostentan, se documentarán tales circunstancias manteniéndose durante la vigencia de este Convenio a título personal las cuantías de los mencionados complementos.

Cláusula 70. *Disposición transitoria.*

1. Durante el periodo de implantación del proyecto Telespacio, se mantendrán vigentes las cláusulas 2.ª y 3.ª del Acuerdo sobre Condiciones Laborales de Tiendas Telespacio de 28 de abril de 1997, cuyo contenido se da por reproducido.

2. Lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo acordado en el documento sobre el Acuerdo de las Condiciones Laborales de Tiendas Telespacio del 28 de abril de 1997.

ANEXO I

Tablas salariales, 1997

Grupos laborales	Salario Pesetas
<i>Grupo I</i>	
Jefe principal	325.561
Jefe de primera	252.244
Jefe de segunda	229.982
Jefe de tercera	211.542
Jefe de cuarta	183.272
<i>Grupo II</i>	
Titulado G. S. de primera	252.244
Titulado G. S. de segunda	229.982
Titulado G. M. de primera	229.982
Titulado G. M. de segunda	183.272
<i>Grupo III</i>	
Gestor técnico de Ventas	182.406
Agente de Ventas	144.428
Dependiente	105.000
<i>Grupo IV</i>	
Técnico administrativo mayor	216.484
Técnico administrativo de primera	203.060
Técnico administrativo de segunda	191.569
Oficial administrativo mayor	217.178
Oficial administrativo de primera	189.510
Oficial administrativo de segunda	160.472
Auxiliar administrativo de primera	145.501
Auxiliar administrativo de segunda	137.350
<i>Grupo V</i>	
Analista de primera	252.244
Analista de segunda	229.982
Programador de primera	229.982
Programador de segunda	183.272
<i>Grupo VI</i>	
Técnico oficial mayor	220.511
Técnico oficial de primera	213.800
Técnico oficial de segunda	200.377
Oficial Oficios Varios mayor	213.800
Oficial Oficios Varios de primera	200.377
Oficial Oficios Varios de segunda	195.495
Ayudante Oficios Varios de primera	157.704
Ayudante Oficios Varios de segunda	126.863
Operador de Comunicaciones	134.468
Ordenanza	126.863

20040 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del anexo 2 al Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima».

Visto el texto del anexo 2 al Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de mayo de 1997) (código de Convenio número 9002692), que fue