16900 *RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2004, de la Real Academia Nacional de Medicina, por la que se anuncia para su provisión, una plaza de Académico de Número vacante.*

La Real Academia Nacional de Medicina anuncia para su provisión, una plaza de Académico de Número vacante en la Sección II -Medicina-, para un especialista en Cardiología.

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos vigentes por los que se rige la Corporación, se requiere para optar a dicha plaza:

1. Ser español.
2. Tener el grado de Doctor en la Facultad de Medicina.
3. Contar con quince años, al menos, de antigüedad en el ejercicio de la profesión.
4. Haberse distinguido notablemente en las materias de la especialidad que se anuncia.

Se abrirá un plazo de treinta días naturales, a partir del siguiente al de la aparición de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, para que puedan presentarse en la Secretaría de la Real Academia Nacional de Medicina, calle de Arrieta, número 12 de Madrid, propuestas firmadas por tres señores Académicos a favor de los candidatos que crean reúnen condiciones para ello.

No serán tramitadas aquellas propuestas que lleven más de tres firmas.

Las propuestas irán acompañadas de una declaración jurada de los méritos e historial científico de los candidatos propuestos y otra declaración solemne del mismo, en virtud de la cual, se compromete a ocupar la vacante, en caso de ser elegido para ello.

Madrid, 1 de septiembre de 2004.—El Académico Secretario, Juan Jiménez Collado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16901 *RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U.» (TELYCO).*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa Teleinformática y Comunicaciones S.AU. (Telyco), (Código de Convenio n.º 9004952), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 13 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

OCTAVO 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 S.A.U. (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 Interpretación 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 Generales, Directores y Gerentes.
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 comprendido dentro del ámbito de este Convenio al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de ámbito estatal.

Cláusula 6.ª *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2002, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E. y tendrá vigencia hasta el 31/12/2004. Todos los aspectos económicos pactados para el año 2003 tendrán carácter retroactivo desde el 01/01/2003, siendo prorrogado tácitamente por períodos anuales en todo su contenido, salvo en aquellos apartados que expresamente manifiesten una vigencia limitada, sin 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 por éste por cualquiera de las partes.

Cláusula 7.ª *Organización.*

La organización del trabajo y asignación de funciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que en cada caso elaborará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

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 siempre que adopte cualquier sistema de racionalización, automatización o modernización mencionados en el párrafo anterior al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de los proyectos que tenga al respecto 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 económicas, técnicas, organizativas, de producción o en los casos establecidos en la legislación vigente.

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 treinta y cinco días a la fecha de su efectividad. En caso de modificaciones de carácter colectivo, el período de consultas será como mínimo de veinte días, y la Empresa comunicará su decisión a los trabajadores y a sus Representantes con una antelación mínima de treinta 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 Paritaria con dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité Intercentros de TELYCO, en tanto se mantenga la vigencia de este Convenio.

Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes, 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.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo o de cualquier otro acuerdo firmado entre la Empresa Teleinformatica y Comunicaciones, S.A.U. y los Representantes Legales de sus Trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos (ASEC II) y su Reglamento de aplicación ambos de fecha 31 de enero de 2001.

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 tablones 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 tablones 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.ª *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.

Grupos laborales:

Grupo primero: General de Jefaturas:

Subgrupo A:

Jefe Principal.
Jefe de Primera.
Jefe de Segunda.
Jefe de Tercera.
Jefe de Cuarta.

Subgrupo B:

Jefe de Tienda.

Grupo segundo: 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 tercero: Ventas:

Subgrupo A:

Gestor Técnico de Ventas.
Agente de Ventas.
Asesor Comercial.
Gestor de Cuentas.
Promotor de Campañas.

Subgrupo B:

Dependiente.
Ayudante de Dependiente.

Grupo cuarto: Administrativos:

Subgrupo A. Técnicos Administrativos:

Técnico Administrativo Mayor.
Técnico Administrativo de 1.ª
Técnico Administrativo de 2.ª

Subgrupo B. Administrativos:

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

Grupo quinto: Informáticos:

Subgrupo A. Analistas:

Analista de 1.ª
Analista de 2.ª

Subgrupo B. Programadores:

Programador de 1.ª
Programador de 2.ª

Subgrupo C. Técnicos Informática:

Oficial Técnico Informático 1.ª
Oficial Técnico Informático 2.ª

Grupo sexto: Oficios Varios:

Subgrupo A. Técnicos Oficiales:

Técnico Oficial Mayor.
Técnico Oficial de 1.ª
Técnico Oficial de 2.ª

Subgrupo B. Oficios Varios:

Oficial de Oficios Varios Mayor.
Oficial de Oficios Varios de 1.ª
Oficial de Oficios Varios de 2.ª
Ayudante de Oficios Varios.

Subgrupo C. Subalternos:

Recepcionista.
Ordenanza.

Grupo séptimo: Centro de Atención al Cliente:

Agente de Atención al cliente.

Cláusula 11.ª Promoción.

Se define como promoción, el cambio de categoría inferior a otra superior, dentro o fuera del grupo laboral y se producirá por concurso-oposición o por antigüedad.

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

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

Cláusula 12.ª *Promoción por antigüedad.*

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 primero: General de Jefaturas:

Jefe de Cuarta permanece durante 3 años, y pasa a ->
Jefe de Tercera permanece durante 8 años, y pasa a ->
Jefe de Segunda permanece durante 8 años, y pasa a ->
Jefe de Primera permanece durante 8 años, y pasa a ->
Jefe Principal.

Grupo segundo: Titulados:

Subgrupo A. Titulados Facultativos de Grado Superior:

Titulado de Segunda de G.S. permanece durante 8 años, y pasa a ->
Titulado de Primera de G.S.

Subgrupo B. Titulados Facultativos de Grado Medio o Asimilados:

Titulado de Segunda de G.M. permanece durante 8 años, y pasa a ->
Titulado de Primera de G.M.

Grupo tercero: Ventas:

Subgrupo B:

Ayudante de Dependiente permanece durante veinte meses, y pasa a ->
Dependiente.

Grupo cuarto: Administrativos:

Subgrupo A. Técnicos Administrativos:

Técnico Administrativo de 2.ª permanece durante 4 años, y pasa a ->
Técnico Administrativo de 1.ª permanece durante 9 años, y pasa a ->
Técnico Administrativo Mayor.

Subgrupo B. Administrativos:

Auxiliar Administrativo de 2.ª permanece durante 2 años, y pasa a ->
Auxiliar Administrativo de 1.ª permanece durante 4 años, y pasa a ->
Oficial Administrativo de 2.ª permanece durante 7 años, y pasa a ->
Oficial Administrativo de 1.ª permanece durante 9 años, y pasa a ->
Oficial Administrativo Mayor.

Grupo quinto: Informáticos:

Subgrupo A. Analistas:

Analista de 2.ª permanece durante 8 años, y pasa a ->
Analista de 1.ª

Subgrupo B. Programadores:

Programador de 2.ª permanece durante 8 años, y pasa a ->
Programador de 1.ª

Subgrupo C. Técnicos Informáticos:

Oficial Técnico Informático 2.ª permanece durante 8 años, y pasa a ->
Oficial Técnico Informático 1.ª

Grupo sexto: Oficios Varios:

Subgrupo A. Técnicos Oficiales:

Técnico Oficial de 2.ª permanece durante 4 años, y pasa a ->
Técnico Oficial de 1.ª permanece durante 9 años, y pasa a ->
Técnico Oficial Mayor.

Subgrupo B. Oficios:

Ayudante de Oficios Varios 2.ª permanece durante 2 años, y pasa a ->
Ayudante de Oficios Varios 1.ª permanece durante 4 años, y pasa a ->
Oficial de Oficios Varios de 2.ª permanece durante 7 años, y pasa a ->
Oficial de Oficios Varios de 1.ª permanece durante 9 años, y pasa a ->
Oficial de Oficios Varios Mayor.

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

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

Cláusula 13.ª Condiciones de ingreso y promoción:

La Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la promoción de los trabajadores, incrementando la formación para la promoción y dando prioridad a los empleados sobre la contratación externa.

Red comercial:

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo de la red comercial que tengan el carácter de indefinido, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores y a las secciones Sindicales Estatales, del número de puestos y localidades de los mismos.

Antes de recurrir a la contratación exterior se atenderán las solicitudes de cambio de acoplamiento, traslados, excedencias y personal afectado por el E.R.E. e inscrito en la bolsa de trabajo, en este orden. En caso de no cubrir la vacante con personal en alguna de las situaciones antes descritas, se procederá a la apertura del correspondiente proceso de selección externa. Al mismo podrá asistir, como observador, un delegado de personal, siempre y cuando exista esta figura en la localidad en que se realice el proceso, y no perturbe el normal funcionamiento del centro de trabajo. En el caso de no existir delegado de personal, podrá solicitar asistir al proceso, un miembro del Comité Intercentros designado por el mismo.

Resto de puestos:

Para el resto de nuevas incorporaciones a puestos de trabajo de carácter indefinido incluidos en el ámbito personal de este convenio, se seguirá el siguiente procedimiento:

A. Se constituirá un Tribunal Calificador, compuesto por tres representantes de la empresa y dos de la RLT, quien por mayoría determinará las características de los puestos a cubrir, elaborando una convocatoria de carácter interno, que al menos deberá incluir:

Categoría y Grupo laboral.
Dirección, Departamento y Centro de trabajo.
Condiciones salariales.
Perfil del puesto y funciones a desempeñar.
Fecha de incorporación y período de prueba.
Plazo de presentación de solicitudes.
Número de plazas.

B. Se dará conocimiento al Comité de Empresa o Delegados de Personal previo a su publicación.

C. Se difundirá el anuncio de la convocatoria en todos los centros de trabajo, pudiendo solicitar la plaza todos los empleados que cumplan los requisitos establecidos.

D. El Tribunal Calificador, por mayoría, determinará los distintos aspectos a evaluar, pasos a seguir en el proceso de selección y decisión final, que figurará en un acta firmada por los componentes del Tribunal.

1. Los miembros del Tribunal no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado con cualquiera de los participantes.
2. La Empresa proporcionará salas específicas y medios necesarios para que los Tribunales se puedan reunir y garantizar la confidencialidad de los procesos de selección.
3. Mantendrá estricta reserva sobre el proceso de selección y las decisiones adoptadas, hasta la publicación del resultado de la convocatoria.
4. Se atenderán todas las reclamaciones e imprevistos que puedan surgir en la convocatoria y fijará los plazos de las mismas.
5. El Tribunal considerará, en cada caso, la conveniencia de dejar una lista de espera.
6. El Tribunal resolverá las peticiones de cambio de acoplamiento, traslados, excedencias y personal afectado por el E.R.E. e inscrito en la bolsa de trabajo, que se presenten a la convocatoria.

E. La persona/s seleccionada/s, tendrán el período de prueba que figure en la convocatoria y que no podrá exceder de un máximo de 5 meses ni un mínimo de 2 meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

Los empleados que en este periodo no demuestren las actitudes o condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y puesto, comunicándose al Tribunal Calificador y en su defecto a la RLT.

La Empresa se compromete a que prevalezca la promoción interna sobre la selección externa. Para ello las condiciones a cumplir en las convocatorias internas nunca serán más exigentes que las que pudieran solicitarse en la selección externa.

En lo relativo a esta cláusula, se tendrá en cuenta lo establecido en los acuerdos de la Comisión de Seguimiento del E.R.E. de fecha 23 de junio de 2003.

Cláusula 14.ª *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba variable, según el puesto a cubrir y el tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Titulado y Asimilado (Grupos laborales primero y segundo) 5 meses.

Resto de personal (Grupos laborales del tercero al séptimo) 2 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa, vacaciones y plazos de promoción por antigüedad en su caso.

Cláusula 15.ª *Contratación trabajadores minusválidos.*

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se establecerán negociaciones entre TELYCO y ATAM con el fin de suscribir el convenio de colaboración entre los mismos. La Empresa facilitará anualmente la información existente, así como cuando se produzca alguna modificación.

Cláusula 16.ª *Trabajo de cualificación superior e inferior.*

En los casos de perentoria necesidad y por el plazo que en cada momento marque la legislación vigente, 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. El trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las normas que al efecto se establecen en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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 17.ª *Formación.*

Se considera la formación como un elemento fundamental, para el mantenimiento de la competitividad de la empresa, y el desarrollo profesional de los trabajadores, que permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos y tecnologías y la anticipación a las nuevas formas del mercado.

La Dirección de la Empresa y la RLT consideran prioritarios los siguientes puntos:

Adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los puestos de trabajo.

Acogerse los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, o aquellos otros que puedan establecerse, y que permitan un mejor aprovechamiento de medios y recursos.

La Empresa organizará siempre que sea posible, los cursos dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, cuando supongan una actualización de conocimientos o reciclaje profesional y la Empresa lo considere necesario. La no asistencia deberá ser suficientemente justificada.

Se evitará salvo causas justificadas la impartición de cursos presenciales en Sábado, para el personal de tiendas y el C.A.C.

En aquellos casos en los que se empleen mas de cinco días al mes en acciones formativas presenciales, los asistentes a los mismos tendrán derecho a percibir por esos días, la parte correspondiente a comisiones, en los casos en que estas formen parte de su sistema retributivo, calculándose en función de la media de los doce últimos meses. Quedan excluidos de este apartado los cursos de nuevo ingreso.

Cuando el empleado regrese a su domicilio de un curso de formación, después de las 24 horas, y siempre que las causas no le sean imputables a él, tendrá derecho a incorporarse a un turno de trabajo que no sea el primero de la jornada.

Se dotarán los medios necesarios que permitan una formación con nuevas tecnologías, que den mayor agilidad, rapidez y comodidad, en la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos, fomentando a la vez el autoestudio y desarrollo profesional.

Como paso previo a la elaboración del Plan Anual de Formación se mantendrá una reunión entre la Empresa y la RLT, con el fin de que ésta aporte, ideas, sugerencias o inquietudes, que puedan ser en su caso consideradas como otra fuente de detección de necesidades de formación.

Una vez elaborado el Plan de Formación, se informará del mismo a la RLT, y se mantendrán reuniones con carácter trimestral, al objeto de hacer un seguimiento de las acciones formativas realizadas, así como colectivos implicados, asistentes, duración, fechas y localidades,

Se consensuará con la RLT, los planes de formación que anualmente se elaboren para solicitar subvenciones a la Fundación Tripartita para la Formación Continua o cualquier organismo que pueda asumir sus funciones, entregando una memoria anual, con información sobre asistentes, cursos, horas, lugares y fechas de realización de las acciones formativas, contempladas en dicho Plan.

La formación se entiende como una herramienta que permita una mejor adecuación al puesto de trabajo, y que debe estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales, que posibiliten una mayor proyección y posibilidades de promoción. Por tanto se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, en función de los puestos y responsabilidades.

El tipo y metodología (presencial, on-line, etc.) a utilizar para las distintas acciones formativas, se decidirá en función de objetivos, contenidos y asistentes de cada una de ellas.

En lo relativo a gastos de viaje y desplazamientos para la realización de los cursos tratados en este articulo, se estará a lo dispuesto en las cláusulas 34 y 59 del presente convenio.

Cláusula 18.ª *Jornada.*

1) El personal que presta sus servicios en los establecimientos de comercialización de productos y servicios de comunicaciones abiertos al público, denominados actualmente Tiendas Telefónica o Tiendas TME, y

el personal del C.A.C., será de 1.782 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 37 horas semanales.

Si cambiara la situación actual de las Tiendas, la empresa estudiara para futuros convenios reducir el computo de horas anual.

Cláusula 19.ª *Horario.*

El horario de trabajo, queda fijado como sigue:

1) Personal de Oficinas Centrales y Delegaciones Territoriales.

Entrada a las 9,00 horas con flexibilidad hasta las 9,30 horas, no se contará como tiempo de trabajo la entrada con anterioridad a las 9,00 horas.

Salida por la tarde a partir de las 18,00 horas, en función de la flexibilidad de la entrada en la mañana y del tiempo empleado en la comida, pero nunca antes de las 18,00 horas.

Interrupción para la comida, que será entre las 14,00 horas y las 16,00 horas, podrá ser de entre 1 hora y 2 horas, ajustando con esto las horas de entrada y salida con las limitaciones de los puntos anteriores.

Los viernes y vísperas de festivos el horario será de 8,00 horas a 15,00 horas, con la misma flexibilidad de 30 minutos que en jornada normal.

Jornada intensiva.

Para el año 2002, el periodo de jornada intensiva será el comprendido entre los días 1 de julio y 15 de septiembre.

Y para el año 2003 y sucesivos, el periodo de jornada intensiva será el comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto.

El horario para este colectivo durante los periodos de jornada intensiva, será el siguiente:

De 7,45 horas a 15,15 horas de lunes a jueves.

De 8,00 horas a 15,00 horas los viernes y vísperas de festivos.

Se establece una flexibilidad de 30 minutos sobre la hora de entrada (de 7,45 horas hasta las 8,15 horas, de lunes a jueves y de 8,00 horas hasta las 8,30 horas los viernes y vísperas de festivos), que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasándose la salida en igual proporción.

Los días laborables de Lunes a Jueves de los meses de Junio y Septiembre, el personal afectado percibirá una ayuda para la comida por medio de vales de comedor de 7,21 euros. diarios.

2) Personal del Grupo Tercero Subgrupo A (Gestores Técnicos, Agentes de Ventas, Asesor Comercial y Gestor de Cuentas), excepto Promotores:

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 8 horas y las 9 horas.

3) Personal con Horario a Turnos:

A) Área de Logística.

La cobertura horaria del Área debe abarcar la franja horaria entre las 9,00 horas y las 21,00 horas, de lunes a sábado, así como aquellos domingos y festivos cuya apertura esté permitida por alguna Comunidad Autónoma.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a negociar la concreción de los turnos y su eventual modificación.

B) Área de Explotación Informática.

La cobertura horaria del Área debe abarcar la franja que garantice la cobertura del servicio de lunes a sábado de 9 de la mañana a 3 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 Telefónica. Para ello, se establecerán los turnos necesarios, pudiendo ser uno de ellos un turno continuado durante seis días a la semana, de 6h. y de 10 min. 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 y su eventual modificación.

C) Centro de Atención al Cliente.

Se establecerán turnos de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario comprendido entre las 9,30 horas y las 21,30 horas, de Lunes a Sábado y Domingos y festivos con apertura de tiendas. Estos turnos serán rotativos.

D) Tiendas Telefónica y TME.

Para la prestación del servicio en las Tiendas Telefónica y TME, se podrá aplicar a todo su personal turnos rotativos en horarios de mañana, tarde y partido, con el fin de 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 9,00 horas ni finalizará después de las 21,30 horas (con la excepción del párrafo 5.º de este punto D, hasta las 22,00 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 16:30 h.

e) El turno continuado de tarde no comenzará antes de las 14 h.

f) Los turnos partidos se dividirán en dos períodos, ninguno de los cuales podrán tener una duración inferior a tres horas. En todo caso, en los turnos partidos se establecerá un período de interrupción no inferior a 1 h. y 30 min. de duración, ni superior a cuatro horas.

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 domingo ó 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.

Por la situación comercial de distintas zonas, en las tiendas relacionadas en el cuadro adjunto, se podrá ampliar el horario de salida hasta las 22,00 horas, ajustando los horarios del personal a esta nueva situación. Este horario de salida se establecerá en periodos extraordinarios (periodo estival, de junio a septiembre, y Navidades). Se establecerán los turnos durante estos periodos según las necesidades de cada tienda, siendo el turno de cierre siempre continuo.

Cataluña: Plaza de Cataluña, Villanova, Gerona, Figueras y Tarragona.

Levante: Alicante O'Donell, Alicante Esplá, Castellón, Valencia Ayuntamiento, Valencia Colón y Cartagena.

Baleares: Ibiza, Mallorca Arago y Mallorca Baro.

Andalucía: Almería, Málaga Armengual, Málaga Velázquez, Marbella, Cádiz, Algeciras, Sevilla Plaza Nueva, Sevilla Benito Más y Prat y Huelva.

Extremadura: Badajoz.

Canarias: Las Palmas J.M.D., Las Palmas León y Castillo, Arrecife y Tenerife.

Cláusula 20.ª *Control de asistencia.*

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

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 al inicio de la misma, justificando la incidencia.

Cláusula 21.ª *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 Telefónica, respecto al cómputo de horas de trabajo anuales distribuidas de lunes a domingo en horario de turnos, se establecerán un descanso de 30 minutos, cuando realice su jornada continuada computable como de trabajo efectivo.

El personal de oficinas, con regulación de jornada semanal, dispondrá de un descanso de 30 minutos para el desayuno.

B) Descanso semanal.

1. El personal adscrito a Tiendas Telefónica y Tiendas TME, tendrá un descanso semanal mínimo de día y medio de duración.

a) Tiendas con cierre a mediodía y una plantilla de cinco o más empleados.

La libranza semanal de las Tiendas con este tipo de horario y con la mencionada plantilla, será de dos días semanales, coincidiendo la libranza de estos dos días con sábado y domingo cada dos semanas.

b) Tiendas con cierre a mediodía y una plantilla de cuatro empleados.

Se aplicará el siguiente régimen de libranzas:

1.º Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre, la primera quincena de diciembre y la segunda quincena de enero, se establecerán dos semanas con libranza de un día y medio, una semana con libranza de dos días coincidiendo estos dos días con sábado y domingo, y una cuarta semana con libranza de tres días coincidiendo estos días con sábado, domingo y lunes.

2.º Durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y segunda quincena de diciembre y primera quincena de enero, se establecerán dos semanas con libranza de un día y medio y dos semanas con libranza de dos días coincidiendo estos dos días con sábado y domingo. La Empresa velará y pondrá los medios que estime convenientes para que se disfruten estas libranzas.

3.º Disfrutarán de un día de libre disposición y se reducirá el cómputo total de horas anuales en 21 horas.

c) Tiendas con horario continuado y tiendas TME.

En este tipo de horario existirá un turno con libranza el sábado. A este turno tendrán acceso, una vez al mes, todos los vendedores de cada tienda.

La aplicación de los tres puntos anteriores (a, b y c) se producirá siempre que las condiciones y necesidades de la Tienda lo permitan, acumulándose en caso contrario para su posterior disfrute, el cual se deberá producir en un plazo máximo de 4 meses.

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.

Con carácter trimestral se informará a los trabajadores de las tiendas del calendario de libranzas y turnos.

Se creará una Comisión de Seguimiento para todo lo relativo a la aplicación de las libranzas en las Tiendas Telefónica.

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

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

Cláusula 22.ª *Vacaciones.*

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de 30 días laborables, que el trabajador podrá distribuir en dos períodos.

Uno de los dos períodos deberá ser de 20 días mínimos.

El personal de las Tiendas Telefónica y TME podrá distribuir sus vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

Un solo periodo de 30 días, siempre que no concurra el interés de algún otro trabajador de la tienda por disfrutar algún periodo vacacional en el mismo periodo.

Dos periodos sujetos a las siguientes posibilidades:

Tiendas con cinco o más empleados:

Período largo 24 días, periodo corto 6 días.
Período largo 20 días, periodo corto 10 días.
Dos períodos de 15 días.

Tiendas con una plantilla de cuatro empleados:

Período largo 26 días, periodo corto 4 días coincidiendo este periodo de cuatro días con la semana de libranza en lunes y sábado.

Tres períodos de 10 días, no siendo de aplicación esta formula para las Tiendas con cuatro empleados.

Para la asignación de estos turnos se tendrá siempre en cuenta que las necesidades mínimas de atención al cliente estén cubiertas.

Cualquier otro tipo de fracción de periodo se propondrá a la Coordinación para su aprobación.

Condiciones para la distribución de los periodos:

Los dependientes con funciones de Jefe de Tienda, Encargado y Encargado en funciones, no podrán coincidir en los periodos de vacaciones.

Se procurará que todo el personal de la tienda disfrute de uno de los periodos de vacaciones en periodo estival (de junio a septiembre), siendo obligatorio en las tiendas con cuatro personas, quedando únicamente fuera del periodo estival el periodo corto de 4 días.

No se podrá unir, para su disfrute continuado, ninguno de los periodos vacacionales con otros periodos de permisos retribuidos, sin autorización expresa.

En el supuesto de que dos personas manifiesten interés en disfrutar el mismo periodo, o que estos se superpongan, tendrán preferencia: 1.º Aquellas personas que no hayan disfrutado vacaciones en dicho periodo en años anteriores y 2.º Los periodos cortos sobre los largos.

Los meses no hábiles para el disfrute de vacaciones serán los de enero y diciembre.

Se deberá evitar la coincidencia de personal de la tienda en sus periodos vacacionales en aquellos meses que históricamente han tenido mayor número de visitas y ventas.

La previsión de vacaciones y su posterior disfrute será autorizada por los superiores jerárquicos de cada tienda y atenderá al procedimiento establecido en cada momento para las mismas.

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 periodo trabajado.

Durante el periodo de vacaciones los trabajadores percibirán la totalidad de su salario, entendido como tal la totalidad de los conceptos fijos. Además, los vendedores percibirán, en la nómina del mes de septiembre, la cantidad que resulte ser la media de las comisiones percibidas por los mismos en los doce meses anteriores.

Cláusula 23.ª *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 periodo 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 Area de Recursos Humanos, 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 concedidas, salvo imperiosa necesidad.

Si el trabajador no ha recibido antes de los dos meses al disfrute de sus vacaciones notificación escrita por parte de la empresa aprobándolas, el silencio de ésta se considerará como aprobación de las mismas.

Cláusula 24.ª *Interrupción de las vacaciones.*

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador estuviese en situación de I.T., dictaminada por la Seguridad Social, será condición inexcusable la entrega a la Empresa de los partes de baja que lo acrediten, en el plazo legalmente establecido de 5 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 I.T.

Los días que hubiera durado la I.T. 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 25.ª *Permisos retribuidos.*

Los empleados tendrán derecho a la obtención de los siguientes permisos:

a) Por contraer matrimonio se concederán 17 días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento o adopción legal de un hijo, se 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. Este permiso podrá ser sustituido por el tiempo equivalente en horas con un máximo de veintiuna horas y ser disfrutado en periodos mínimos de dos horas diarias, siendo condición para el disfrute de forma fraccionada de este permiso el acuerdo entre empleado y jefe inmediato superior.

e) 1. Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad, o persona que conviva con el trabajador se concederán 5 días laborables de permiso abonable.

2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 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 Seguridad Social aún 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 24 y el 31 de diciembre el horario será de 08.00 horas a 12.00 horas de la mañana, para el personal de oficinas y hasta las 15,00 horas para el personal de tiendas y C.A.C.

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 pudieran acordarse tal reducción, se sustituirá ésta por un día de libranza que se disfrutará cuando las necesidades de la organización lo permita. Para el personal de tiendas esta reducción siempre se acumulará en un día de libranza.

m) El sábado santo las tiendas Telefónica prestarán servicio con el 50 % de la plantilla de las mismas, disfrutando el 50 % restante de día libre que no será en ningún caso contado como día de asuntos propios. El personal que trabaje durante este día, disfrutará de otro día libre en puentes o similar que tendrán que consensuar la Dirección Comercial y los Representantes de los Trabajadores.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará a 5 días en los casos previstos en los apartados b) y d), manteniéndose el fraccionamiento establecido en el apartado d) limitándose, en este caso, el máximo de horas a treinta y cinco; y los contemplados en el apartado e) el permiso se ampliará hasta 7 días en el e.1) y a 4 días para el e.2)

Previo acuerdo con el Jefe inmediato, el personal tendrá derecho a un día de permiso recuperable debiéndolo comunicar con 15 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 26.ª *Maternidad/paternidad.*

Se prestará especial protección a la maternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, 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 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en los términos fijados por la Ley. El período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de adopción legal y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 años, el padre o la madre tendrán derecho a solicitar la suspensión con reserva de puesto de trabajo en los términos que se establecen en la legislación vigente.

Cláusula 27.ª *Lactancia.*

Las/los trabajadoras/es con hijos/as menores de 1 año, tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, derecho que finalizará al cumplir el hijo 1 año. Cuando trabajen el padre y la madre, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

La regulación de la lactancia se regirá por lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Cláusula 28.ª *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 al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, a determinar por el interesado con reducción proporcional de sus retribuciones.

La regulación de la guarda legal se regirá por lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Cláusula 29.ª Permiso 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 30.ª *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 comprendido en la siguiente Cláusula.

Cláusula 31.ª *Excedencia forzosa.*

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

Tendrá la consideración de excedencia forzosa, la designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos, mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.

La 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 32.ª *Excedencias voluntarias.*

1) La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la Cláusula 31.ª, 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 un año como fijos en plantilla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de los hijos menores de seis 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.

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 de hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 seis 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 33.ª *Establecimiento y cuantia de las remuneraciones.*

Para la confección de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determina en el anexo 1 de este Convenio.

La empresa ordenará las transferencias bancarias de los importes netos de las nóminas mensuales el antepenúltimo día del mes en curso.

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 1 al presente convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

2) Complemento de antigüedad.

Es aquél 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% 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 dedicacion exclusiva.

Es aquel que se asigna por la Dirección específicamente a un trabajador por la peculiaridad de su trabajo y la flexibilidad horaria que éste pueda determinar.

Este complemento será anulado por razones de modificación del trabajo que el empleado fuera a desempeñar y que fuesen distintas a las que tuviese en el momento de asignársele este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25% 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 Areas 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 2.ª quincena del mes de junio).

La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre (su abono se efectúa en la 2.ª 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) Sistema de retribución variable.

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 periodo 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, con carácter informativo, a los Representación de los Trabajadores siempre como mínimo con una semana de antelación a la fecha de implantación de los objetivos y sistema de retribución.

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, etc.), se constituirá un comité compuesto por un representante de cada canal designados por el Comité Intercentros, y por la Dirección Comercial. El Comité Intercentros podrá designar un asesor para que asista a las sesiones de dicho comité. La empresa fomentará la constitución del presente Comité que 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. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales (80 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 incre-

mentado 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% o equivalente a 2 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.

Se abonará un 25% sobre la proporción de hora del salario base establecido en cada momento, en el horario comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

9) Plus trabajo en festivos.

Los empleados de la organización central que presten sus servicios en el Área de Logística, de Explotación Informática o Centro de Atención al Cliente, 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 33,06 euros., entendiéndose por festivos los nacionales, los de la Comunidad Autónoma y los festivos locales del centro de trabajo en el que presten servicios.

10) Funciones de Encargado de Tienda.

Los dependientes que durante un periodo superior a 7 días en un mes tengan que suplir al dependiente con funciones de encargado de tienda, serán compensados económicamente, por el tiempo de dicha suplencia, con el mismo complemento por funciones que tengan asignados estos. El pago de esta compensación será en la nómina siguiente al mes en que realice dichas funciones.

11) Asistencia a ferias.

Todo el personal de Tiendas que participe en Ferias y eventos de semejante naturaleza, que implique la prestación del servicio en domingos y festivos que no estén fijados como día de apertura de las Tiendas, percibirán un incentivo de carácter especial de 36,06 euros. Dicho incentivo se percibirá por cada domingo o festivo trabajado.

Si para la asistencia del trabajador a la feria, este tuviera que realizar algún desplazamiento o gasto por dieta o media dieta, se estará a lo dispuesto un cuanto a gastos de este tipo estipulados en las cláusulas 34 y 59 del presente convenio.

Cláusula 34.ª *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 medios de transporte 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 0,21 euros. por kilómetro realizado.

2) Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte desde el 1 de enero de 2003 de 666 euros., al año, que se prorrateará por los periodos de permanencia de cada empleado en la Empresa. El mencionado plus de transporte quedara fijado para el año 2004 en la cantidad de 684 euros, al año, con el mismo prorrateo anterior. Este plus no estará sujeto a revisión.

3) Complemento a las prestaciones por I.T.

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

Se entenderá como base de cotización la 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 aplicársele cuando la situación de I.T. 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 2003-2004, se destinarán diecinueve mil novecientos euros, incrementándose anualmente según el IPC.

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 treinta días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación u Organismos Competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas.

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

Los estudios que se pueden realizar son:

A) Estudios que no sean 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, B.U.P, C.O.U, F.P, y estudios equivalentes a los mencionados.

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.

Que se pueda acreditar la evaluación positiva de los estudios.

Los interesados deberán comunicar por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales, entre los días 1 y 30 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 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 que esté 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 texto 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 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre al menos la mitad de las asignaturas para las que se concedió la ayuda.

El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase las tres cuartas partes de las asignaturas para las que se concedió la ayuda.

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% de las asignaturas para las que se concedió la ayuda, se deducirá el total de la ayuda en tres meses.

El importe de la ayuda de estudios no utilizada en el año en cursos y las devoluciones efectuadas por no haber aprobado las asignaturas mínimas requeridas, se determinará para aumentar la ayuda del año siguiente o para incrementar el fondo social.

5) Anticipo mensual.

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

2. Los trabajadores podrán tener anticipos de la cuarta parte del salario base, a descontar mensualmente en el período de 12 meses, aceptándose como límite máximo, 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 de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6) Préstamos.

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

150.000 euros para cada año de vigencia del presente convenio.

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 3.600 euros por empleado, en casos excepcionales rigurosamente documentados la Comisión de Asuntos Sociales podrá ampliar la cantidad máxima de 6.000 euros hasta un límite del 50% del fondo de Prestamos destinado para ese año.
4. El plazo máximo de devolución del préstamo será de 24 meses. En casos concretos la comisión estudiará ampliar dicho plazo a 36 meses.
5. Justificar la necesidad de la solicitud en el supuesto de que se soliciten más de 3.600 euros.
6. Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

7) Prendas de vestir:

Se facilitará a todos los empleados de las Tiendas Telefónica, 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 35.ª *Comisión de Asuntos Sociales.*

Se mantendrá 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 (sí 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 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% de las cantidades satisfechas por el concepto de horas extraordinarias en el año anterior.

El 1 % 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 36.ª *Tratamiento sociolaboral especial.*

El personal con más de 55 años de edad podrá solicitar un tratamiento sociolaboral especial. La Empresa y los Representantes de los Trabajadores estudiarán en cada caso dichas solicitudes y posibles soluciones.

Cláusula 37.ª *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.

Se denomina cambio de acoplamiento el cambio de centro de trabajo del trabajador a otro que se encuentre dentro de la misma localidad sin implicar cambio de residencia.

Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar cambio de acoplamiento dentro de su grupo o subgrupo laboral. Se llevará un registro de dichas solicitudes.

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.

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 38.ª *Traslados.*

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

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

Cláusula 39.ª Traslados voluntarios y permutas.

Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar traslado siempre a puestos que estén encuadrados dentro de su misma categoría laboral. Se llevará un registro de dichas solicitudes.

Cuando exista una vacante y cuando opten a ella más de un trabajador solicitando el traslado, se resolverá valorando en primer lugar que sea un trabajador afectado por un traslado forzoso cuyo lugar de residencia sea el ofertado, y en segundo lugar no haber realizado ninguno anteriormente, en este segundo caso 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 antigüedad, se resolverá valorando en su conjunto circunstancias personales, familiares, de lugar de procedencia y de edad.

La Dirección facilitará a los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales de ámbito Estatal, periódicamente información sobre vacantes, solicitudes del personal afectado por esta cláusula y resoluciones de traslado.

Todos los trabajadores que lo deseen, podrán solicitar permutar sus respectivos puestos en distintos centros, siempre que estén encuadrados dentro de su misma categoría laboral.

Cláusula 40.ª *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 40 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.

A los/as trabajadores/as se les concederán 7 días de permiso abonables para adecuar su situación personal y familiar al nuevo centro de residencia.

Cláusula 41.ª *Movilidad geográfica.*

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 estos servicios 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 7 días de antelación.

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 viaje ocasionados para que este pueda trasladarse a su domicilio habitual un fin de semana al final de cada periodo 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 42.ª *Premios de permanencia y jubilación.*

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 43.ª *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 44.ª *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1) Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes (y siempre que no sea conducta habitual).
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 durante la jornada laboral.
4) La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio importante a la Empresa.
5) Falta de aseo o limpieza personal.
6) La simulación de la presencia de otro empleado fichando por él.
7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si han transcurrido menos de noventa días desde que este se produjo.

Cláusula 45.ª *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 60 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 o las discusiones durante el trabajo si provocan escándalo ó menoscaban la imagen de la Empresa.
10) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si han transcurrido mas de noventa días desde que este se produjo.
11) Reincidencia en faltas leves.

Cláusula 46.ª *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 del 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.
16) El acoso moral.

17) La concurrencia de dos faltas graves en un periodo de seis meses será considerada falta muy grave.

Cláusula 47.ª *Sanciones (enumeración).*

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

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

Cláusula 48.ª Instrucción de las sanciones.

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 7 días laborales pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos. Quedan fuera de lo regulado en esta cláusula aquellas faltas recogidas en la cláusula 46, para las que no será preceptiva la instrucción de expediente, pudiendo ser sancionadas directamente por la Dirección.
Del inicio de la Instrucción de todo tipo de faltas se informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales.

Cláusula 49.ª Comunicación de las sanciones.

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de las sanciones impuestas.
Será valida la comunicación por cualquiera de los medios que permitan las nuevas tecnologías, como el correo electrónico, etc.

Cláusula 50.ª Recursos sobre sanciones.

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

Cláusula 51.ª Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cláusula 52.ª *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 3 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 15 horas.
Provincias de hasta 100 trabajadores 25 horas.
Provincias de 101 a 250 trabajadores 30 horas.
Provincias de 251 a 500 trabajadores 40 horas.
Provincias de 501 en adelante 40 horas.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán 40 horas mensuales, no acumulables con otras que les pudieran corresponder por representación legal o sindical.

Cláusula 53.ª *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 para la asistencia a una reunión ordinaria bimensual, para los residentes en el lugar de reunión, tendrán derecho a pasar la compensación por comida.
En las negociaciones de Convenio Colectivo, se utilizarán los días necesarios para ello.
En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la Empresa.
B) Exposición en los tablones de Anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.
C) Se dotará al Comité Intercentros de un local o sala y un buzón en la Intranet de TELYCO, igualmente se les autoriza a utilizar internet y el correo interior de la empresa para el envío de las comunicaciones del Comité.
D) Recibir información de las horas extraordinarias 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 esté 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 54.ª *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.
Se crea una bolsa de horas con 35 horas anuales para afiliados de las secciones sindicales de U.G.T. y C.C.O.O. que serán gestionadas por dichas secciones sindicales, en función de los afiliados de cada una de ellas y su representación.
Se les autoriza a utilizar Internet, el correo interior de la empresa para el envío de las comunicaciones y un buzón en la Intranet de Telyco.
Se podrá celebrar una reunión anual de todos los delegados de personal y miembros del comité de empresa, con los gastos de desplazamiento y estancia pagados por la Compañía, según lo estipulado en las cláusulas 34 y 59 de este convenio. Esta reunión se celebrara en Madrid o Barcelona a elección de las secciones sindicales.

Cláusula 55.ª *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 y con los limites establecidos en la cláusula 52 de este convenio. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cláusula 56.ª *Información.*

La Dirección se compromete a informar a los Representantes de los Trabajadores de aquellas modificaciones que afecten a las condiciones

generales de trabajo, antes de su puesta en marcha, con 48 horas mínimas de antelación.

Cláusula 57.ª *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 58.ª *Control sindical, contratación y empleo.*

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 2/91 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, Cambios 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.

En la medida de lo posible se evitara la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal y de Consultoras Externas.

La Empresa se compromete a fomentar las contrataciones indefinidas.

En este apartado se tendrá en cuenta lo acordado en el Acta de Reunión de la Comisión de Seguimiento del E.R.E. de fecha 23 de junio de 2003, que en la redacción dada al Acuerdo Sobre la Propuesta de la RR.TT. en reunión de fecha 4 de julio de 2003 en el punto quinto, dice: Los Planes de Becarios que pueda poner en marcha la Compañía no interferirán en los acuerdos de la mencionada reunión, ni significarán una minoración en las necesidades de cobertura de puestos de trabajo.

Condiciones de los tipos de contratos:

A) Contrato en prácticas:

Duración: Mínima 6 meses y máxima 2 años.

Período de Prueba: Según Convenio.

Retribución: El 100 % de la Categoría adquirida, contemplada en las tablas salariales del convenio, excepto durante el período de prueba que será del 90 %.

Prórroga: Dispondrá de una única prórroga hasta la duración máxima del contrato (2 años).

B) Contrato a tiempo parcial:

Se realizarán en base a una prestación efectiva mínima de 15 horas semanales. 60 mensuales y 660 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 contrato 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.

En las demás modalidades de contratación se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Cláusula 59.ª *Dietas.*

Desde la firma del presente convenio, se fija la dieta para todo el personal de Telyco comprendido en el mismo en:

Dieta completa: 25,52 euros diarios + hotel (***, 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 22.00 horas.

Media dieta: 12,75 euros diarios.

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 60.ª *Salud laboral.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, velará por la aplicación de las disposiciones vigentes relativas a la seguridad y salud en el trabajo y su objetivo principal será la defensa de la salud y el logro del bienestar de los trabajadores.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por los miembros que marque la Legislación Vigente en cada momento que serán designados por el Comité Intercentros y en número igual por miembros designados por la Empresa.

Las horas de los cursos de formación de los delegados de prevención del Comité Intercentros de Seguridad y Salud no computarán dentro del crédito horario establecido en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores podrán designar a personal de la Empresa que no forme parte del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal para ejercer las funciones de Delegado de Prevención, dentro de las limitaciones establecidas por la legislación vigente en cada momento.

En lo relativo a la formación de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en la cláusula 17 del presente convenio.

La vigilancia en la salud se desarrollará de acuerdo a lo estipulado en la legislación vigente.

Medio ambiente:

Dentro del Comité de Seguridad y Salud se creará una comisión paritaria de Medio Ambiente.

Se dotará la Empresa de una política medioambiental para lo cual se pondrá en marcha una recogida de materiales reciclables en los centros de trabajo. Asimismo se promoverá la utilización de materiales reciclables y se favorecerá su reutilización dentro de la empresa.

Cláusula 61.ª *Seguro de vida.*

La Empresa tiene concertado un Seguro Colectivo de Vida y Accidentes, abonando el 100% de las primas.

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

Cláusula 62.ª *Aspectos económicos.*

Año 2002.

Para el año 2002 se incrementarán los salarios de las categorías de convenio (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al 3,5 %.

Año 2003.

Para el año 2003 se incrementarán los salarios de las categorías de convenio del año 2002 (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al I.P.C real para ese año (2,6 %).

Año 2004.

Para el año 2004 se incrementarán los salarios de las categorías de convenio del año 2003 (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al I.P.C previsto para ese año (2%), revisándose los mismos al I.P.C. real.

Cláusula 63.ª *Disposición transitoria.*

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa firman el presente texto de Convenio Colectivo y anexos de «Teleinformática y Comunicaciones, S.A.UW (TELYCO) en prueba de conformidad y para la debida constancia por triplicado.

ANEXO I (TABLAS SALARIALES AÑO 2003)

	Bruto mes — Euros
Grupo primero: General de Jefaturas	
Subgrupo A:	
Jefe Principal	2.362,77
Jefe de Primera	1.837,68
Jefe de Segunda	1.678,24
Jefe de Tercera	1.546,18
Jefe de Cuarta	1.343,72
Grupo segundo: Titulados	
Subgrupo A:	
Titulado de Primera de Grado Superior	1.837,68
Titulado de Segunda de Grado Superior	1.678,24
Subgrupo B:	
Titulado de Primera de Grado Medio	1.678,24
Titulado de Segunda de Grado Medio	1.343,72
Grupo tercero: Ventas	
Subgrupo A:	
Gestor Técnico de Ventas	1.337,51
Agente de Ventas	1.065,65
Asesor Comercial	876,80
Gestor de Cuentas	1.065,52
Promotor de Campañas	574,40
Subgrupo B:	
Dependiente	751,98
Ayudante de Dependiente	574,40
Grupo cuarto: Administrativos	
Subgrupo A. Técnicos Administrativos:	
Técnico Administrativo Mayor	1.581,58
Técnico Administrativo de 1.ª	1.485,44
Técnico Administrativo de 2.ª	1.403,15
Subgrupo B. Administrativos:	
Oficial Administrativo Mayor	1.586,54
Oficial Administrativo de 1.ª	1.388,39
Oficial Administrativo de 2.ª	1.180,43
Auxiliar Administrativo de 1.ª	1.073,22
Auxiliar Administrativo de 2.ª	1.014,84
Grupo quinto: Informáticos	
Subgrupo A. Analistas:	
Analista de 1.ª	1.837,68
Analista de 2.ª	1.678,24
Subgrupo B. Programadores:	
Programador de 1.ª	1.678,24
Programador de 2.ª	1.343,72
Subgrupo C. Técnicos Informática:	
Oficial Técnico Informático 1.ª	1.678,24
Oficial Técnico Informático 2.ª	1.343,72
Grupo sexto: Oficios Varios	
Subgrupo A. Técnicos Oficiales:	
Técnico Oficial Mayor	1.610,42
Técnico Oficial de 1.ª	1.562,35
Técnico Oficial de 2.ª	1.466,23
Subgrupo B. Oficios Varios:	
Oficial de Oficios Varios Mayor	1.562,35
Oficial de Oficios Varios de 1.ª	1.466,23
Oficial de Oficios Varios de 2.ª	1.431,25
Ayudante de Oficios Varios	1.160,60
Subgrupo C. Subalternos:	
Recepcionista	994,19
Ordenanza	939,73
Grupo séptimo: Centro de Atención al Cliente	
Agente de Atención al cliente	994,19

ANEXO II AL VIII CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

Dentro de la Negociación llevada a cabo en el VIII Convenio Colectivo los Representantes de la Empresa y de los Trabajadores acuerdan lo siguiente:

Se procederá a actualizar los salarios base que sean inferiores a los de las categorías contempladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, antes del 31 de Diciembre de 2004.

Se creará una Comisión Paritaria de Ventas, que estará compuesta por miembros de la Dirección de Recursos Humanos, de la Dirección de Canales Internos, del Comité Intercentros y de los Sindicatos más representativos. Esta Comisión tendrá entre otras funciones la de velar por el buen funcionamiento y cumplimiento del Sistema de Libranzas en Tiendas estipulado en la cláusula 21 del presente Convenio Colectivo, manteniendo una reunión ordinaria trimestral.

La comisión Paritaria de Ventas establecerá unos factores que ponderarán sobre la retribución variable con el objetivo de fidelización y consolidación de aquellas personas con un desarrollo de competencias y elementos diferenciales que añadan valor al desempeño normal del trabajo.

A las/los dependientas/es que se acojan a la Cláusula 28 del presente Convenio Colectivo, Guarda Legal, no se les aplicarán las penalizaciones contempladas en el Plan de Retribución Variable para la elaboración de sus comisiones mensuales.

Como consecuencia de la implantación del Plan de Eficiencia Comercial elaborado por la Dirección, un determinado número de Dependientes dejará de realizar funciones de Encargado de Tienda. El complemento económico que vienen percibiendo por dichas funciones pasará a ser reducido por absorción en los sucesivos incrementos salariales, hasta su equiparación con el salario vigente.

Las reuniones de trabajo (Ejemplo: el llamado «Rincón del Vendedor») que la Empresa convoque se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral que menos perjudique a la plantilla de tiendas. El tiempo empleado en las mencionadas reuniones se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los inventarios y conteos en las Tiendas deberán hacerse dentro de la jornada laboral. Todo lo que exceda de la jornada laboral se contabilizará como horas extras.

16902 *RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, S. A. (Código de Convenio n.º 9005302) que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 10 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.