

Categorías	Pesetas
Personal técnico no titulado:	
Director	2.860.200
Jefe de División	2.226.150
Jefe de Administración	2.083.050
Personal administrativo:	
Contable-Cajero	1.761.750
Jefe de Sección Administrativa e Informática	1.872.450
Oficial Administrativo, Programador	1.821.150
Auxiliar Administrativo y Caja de Primera	1.761.750
Auxiliar Administrativo y Caja de Segunda	1.604.700
Auxiliar Administrativo y Caja de Tercera	1.190.700
Oficial Segundo o Perforista	1.761.750
Personal de Servicios Auxiliares:	
Profesional de Oficio de Primera	1.821.150
Profesional de Oficio de Segunda	1.705.950
Profesional de Oficio de Tercera	1.604.700
Capataz	1.872.450
Mozo Especializado	1.604.700
Mozo	1.572.300
Visitador	1.604.700
Ayudante Preparador y Ayudante Dependiente	1.167.300
Telefonista	1.572.300
Empaquetadora	1.604.700
Preparador y Dependiente de Primera	1.821.150
Preparador y Dependiente de Segunda	1.705.950
Preparador y Dependiente de Tercera	1.190.700
Personal Subalterno:	
Conserje	1.572.300
Cobrador	1.572.300
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	1.572.300
Personal de Limpieza	1.167.300

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

A) Directores y Subdirectores.

B) Jefes (todos aquellos que desempeñan la jefatura como cargo).

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

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

Cláusula 6.^a Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996. Los incrementos salariales pactados para 1995 tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1995, con excepción de jornada, horario, dietas, kilometraje y plus jornada partida, que se aplicarán con efectos de la fecha en que se haya firmado el presente Convenio, siendo prorrogado tácitamente por períodos anuales en todo su contenido, salvo en aquellos apartados que expresamente manifiesten una vigencia limitada, si cualquiera de las partes no lo denunciara con una antelación de dos meses, como mínimo, a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, así como mientras no sea sustituido por otro.

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

Cláusula 7.^a Organización.—La organización de la empresa corresponde a su Dirección, que, en cada caso, dictará las normas pertinentes.

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

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

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

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

Cláusula 8.^a Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.—Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se pro-

23151 RESOLUCION de 4 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO).

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO) (número de código 9004952), que fue suscrito, con fecha 20 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 4 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

Principio general

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

duzcan 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.

Cláusula 9.ª *Plantillas.*—Antes del 10 de febrero de cada año y referido al 31 de diciembre del año anterior, la empresa dará a conocer la plantilla general de personal.

Este censo estará expuesto en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, por un período de treinta días y tendrá los siguientes datos: Número total de empleados, nombre y apellidos, fecha de ingreso en la empresa, cargo, categoría y antigüedad en la misma.

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

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

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

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

Grupos laborales

Grupo I. General de Jefaturas:

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

Grupo II. Titulados:

Subgrupo A. Titulados facultativos de grado superior:

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

Subgrupo B. Titulados facultativos de grado medio o asimilados:

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

Grupo III. Ventas:

Subgrupo A:

- Gestor técnico de Ventas.
- Agente de Ventas.

Subgrupo B:

- Agente de Televenta.

Grupo IV. Administrativos:

Subgrupo A. Técnicos administrativos:

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

Subgrupo B. Administrativos:

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

Grupo V. Informáticos:

Subgrupo A. Analistas:

- Analista de primera.
- Analista de segunda.

Subgrupo B. Programadores:

- Programador de primera.
- Programador de segunda.

Grupo VI. Oficios varios:

Subgrupo A. Técnicos oficiales:

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

Subgrupo B. Oficios varios:

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

Subgrupo C. Subalternos:

- Operador de Comunicaciones.
- Ordenanza.
- Botones (hasta dieciocho años).

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

Cláusula 11. *Promoción.*—Se define como promoción el cambio de categoría inferior a otra superior, dentro o fuera del grupo laboral. Se producirá por concurso-oposición o por antigüedad en la categoría laboral del grupo.

Cláusula 12. *Plazos de promoción.*—Los ascensos por antigüedad serán a partir del día 1 del mes en que se cumplen los plazos.

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

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral, excepto el grupo Jefaturas, que se hará por libre designación, será por concurso-oposición y supondrá el ingreso por la categoría correspondiente a la convocatoria superada.

Grupo I. General de Jefaturas:

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

Grupo II. Titulados:

Subgrupo A. Titulados facultativos de grado superior:

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

Subgrupo B. Titulados facultativos de grado medio o asimilados:

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

Grupo IV. Administrativos:

Subgrupo A. Técnicos administrativos:

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

Subgrupo B. Administrativos:

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

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

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

Subgrupo B. Programadores:

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

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

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

Subgrupo B. Oficios:

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

Subgrupo C. Subalternos:

Botones, al cumplir los dieciocho años de edad pasa a
 Ordenanza.

Cláusula 13. Condiciones de ingreso.—Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores y a las Secciones Sindicales estatales del número de puestos a cubrir y sus características, y se hará pública la convocatoria.

Toda nueva incorporación será por concurso-oposición, excepto el grupo general de Jefaturas.

Se recurrirá y tendrán prioridad a la recolocación los actuales excedentes siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto, esta condición será válida hasta el 31 de diciembre de 1996.

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

1. Cambios de acoplamiento.
2. Traslados.
3. Excedencias.
4. Pruebas de ascenso.
5. Pruebas de acceso libre.

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

La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán acordadas por el Tribunal calificador, con excepción del perfil del puesto.

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

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

Se procederá primero a publicar y efectuar convocatoria interna, y si no hubiera ninguna solicitud, en el plazo de cinco días se convocará una externa.

La empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los centros de trabajo.

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

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

Quien obtenga puesto mediante convocatoria deberá permanecer doce meses en el centro de trabajo, sin posibilidad de presentarse a traslado, salvo acuerdo con la Dirección y previo informe positivo de la parte social.

Cláusula 15. Traslados.—Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores objeto de traslado forzoso cuya residencia sea ofertada en traslado.
- b) Tener la misma categoría laboral que la del puesto convocado, siendo preferente los trabajadores del Área que convoque el puesto.

El concurso de traslado se resolverá valorando, en primer lugar, no haber realizado ninguno anteriormente. En caso contrario, será preferente el que se hubiera efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniendo preferencia la antigüedad en la categoría y en la empresa, por este orden.

En caso de igualdad de categoría y de antigüedad, será el Tribunal quien determine la adjudicación, valorando también que el cónyuge haya sido trasladado o viva en la localidad vacante desde antes de la convocatoria, ser natural de la localidad o de la provincia, y si aún hubiera igualdad de condiciones, tendrá preferencia el de mayor edad.

La adjudicación del traslado será preferente ante cualquier concurso-oposición.

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

Cláusula 16. Tribunales calificadores.—Los miembros del Tribunal no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, con cualquiera de los participantes.

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

Se establecen las siguientes normas para una adecuada actuación:

1. Los Tribunales calificadores estarán compuestos por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y dos por los representantes de los trabajadores.
2. Estas normas serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de los Tribunales, así como para todos los empleados y personas ajenas que se presenten a una convocatoria.
3. Estarán formados por personal de plantilla de TELYCO.
4. Elaborará las pruebas de selección a realizar, fijará los baremos de puntuación, corregirá las pruebas de conocimientos, calificará y cumplirá las bases de las convocatorias y firmará las actas, garantizando el adecuado desarrollo del proceso.
5. Establecerá las siguientes condiciones:
 - a) Programas de materias y bibliografía específica.
 - b) Pruebas teórico-prácticas.
 - c) Plazos, lugar y fecha de la prueba y composición del Tribunal.
 - d) Sistema de calificación.
 - e) Plazos de reclamación e impugnación.
 - f) Orden de preferencia de los posibles participantes.

6. La empresa proporcionará salas específicas y los medios necesarios para que los Tribunales se puedan reunir y garantizar la confidencialidad de los procesos de selección.

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

8. El Tribunal respetará el número de plazas a cubrir y confeccionará una lista de seleccionados y otra de espera con el resto de los aprobados.

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

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

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

12. Cuando se proceda a cubrir plazas a las que concurren distintas categorías, unas con carácter principal y otras con carácter subsidiario, las pruebas podrán efectuarse con todos los aspirantes, si bien tendrán preferencia los aspirantes del grupo principal en caso de igualdad.

Cláusula 17. *Publicación de convocatorias y presentación de instancias.*—Las convocatorias serán publicadas en los centros de trabajo. Se notificará al Instituto Nacional de Empleo u organismos oficiales competentes en caso de puestos que se cubran con personal externo.

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

Cláusula 18. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria.

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

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

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

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

Cláusula 19. *Calificación de las pruebas.*—La evaluación de las pruebas las realizará el Tribunal calificador fijándose previamente una valoración mínima. Se levantará un acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos. En caso de igualdad de puntuación, prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la empresa.

En caso de igualdad de puntuación para los participantes externos, prevalecerá el de mayor antigüedad en la empresa.

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

En caso interno, si durante el período de prueba la Dirección estimase que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un acta. En caso externo, se rescindirá la relación laboral.

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

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

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba fijado en:

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

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

Cláusula 21. *Contratación de trabajadores minusválidos.*—En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y a los acuerdos suscritos entre TELYCO y ATAM.

Cláusula 22. *Trabajo de cualificación superior e inferior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser asignado a un puesto de función superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto que desempeñe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan acogerse, si procede, al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) y solicitar a la Fundación para la Formación Continua en la Empresa (FORCEM), para los años 1995 y 1996, Plan de Formación de Empresa o Plan de Formación Agrupado, según proceda, con el objeto de conseguir el acceso de todos los trabajadores a la formación necesaria para el desempeño adecuado de su puesto de trabajo. Todo ello sin perjuicio de los distintos cursos de formación que puedan establecerse.

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

La empresa organizará cursos de formación dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la empresa lo considera necesario.

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

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

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

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

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

La Dirección de la empresa destinará para cada ejercicio económico una cantidad dedicada a formación no inferior al año anterior (1993), incrementada, como mínimo, en los mismos porcentajes que se acuerde para la masa salarial en los distintos ejercicios de este Convenio.

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

Cláusula 24. Jornada.—El número de horas a la semana para todo el colectivo de TELYCO será de treinta y siete horas.

Cláusula 25. Horario.—El horario de trabajo queda fijado como sigue:

1. Personal de jornada continuada:

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

2. Personal con jornada partida:

A) Personal de ventas:

Se incorporará a las ocho horas diariamente.

B) Personal no de ventas:

De nueve a dieciocho horas, de lunes a jueves.
De ocho a quince horas, viernes y vísperas de festivos.

De lunes a jueves se dispondrá de una hora treinta minutos para la comida. Este tiempo podrá reducirlo el trabajador a una hora. No obstante, la media hora no utilizada no será acumulable a la flexibilidad horaria ni tampoco podrá considerarse como horas extraordinarias, por lo que en ningún caso la hora de salida será anterior a las diecisiete treinta horas.

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

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

3. Personal con horario a turnos (centro técnico):

El personal con horario a turnos se regirá por el siguiente sistema:

Turno A: De ocho a quince horas.

Turno B: De nueve a dieciocho horas.

Turno C: De once a veinte horas.

A) Los viernes y víspera de festivo el horario de entrada en todos los turnos se retrasará treinta minutos para adecuar el total de horas con la jornada establecida en este Convenio.

B) Los turnos serán establecidos por la Dirección mensualmente, atendiendo a las necesidades del servicio, procurando distribuir entre los empleados de manera equitativa. En caso de necesidad imprevisible (enfermedad, puntas de trabajo, etc.), los turnos podrán ser modificados por la Dirección con la simple notificación al afectado.

C) Para atender las actuaciones iniciadas al final de la jornada que tengan por objeto solucionar los problemas planteados por los clientes, el empleado afectado prolongará su jornada hasta un máximo de una hora. La compensación de este exceso se llevará a cabo mediante el abono de las horas extraordinarias, que podrá ser disfrutado en días de libranza, previo acuerdo con el Jefe inmediato.

D) Los diferentes turnos tendrán las pausas para desayuno y comidas establecidas para el resto del colectivo de TELYCO.

E) Los turnos B y C darán derecho a la recepción de la compensación por comida en la cuantía establecida para el resto del colectivo de TELYCO.

F) Los viernes comprendidos entre el 1 de junio al 30 de septiembre, el turno C, sólo podrá incluir al 20 por 100 del personal con horario a turnos.

Todo el personal de TELYCO dispondrá durante todo el año de un descanso de treinta minutos para el desayuno. Este tiempo de descanso estará rigurosamente controlado, fichándose tanto a la salida como a la entrada, cuando se deje el puesto de trabajo para hacer uso del citado descanso, considerándose el exceso en el citado tiempo de descanso como falta de puntualidad a todos los efectos.

Cláusula 26. Control de asistencia.—Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que en la empresa estime más adecuados.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicárselo a su Jefe inmediato dentro de la jornada laboral y antes de las doce de la mañana, justificando la incidencia.

Cláusula 27. Flexibilidad.—Se establece una flexibilidad de treinta minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida o adelantándose en igual proporción.

Cláusula 28. Vacaciones.—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de treinta días laborables, que el trabajador podrá distribuir en dos períodos.

Uno de los dos períodos deberá ser de veinte días mínimos. Esta organización de las vacaciones será efectiva a partir del día 1 de enero de 1996.

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

Se negociará por la Comisión de Asuntos Sociales el calendario laboral y el disfrute de los puentes existentes de cada año, dos de los cuales tendrán consideración de no recuperables, asimismo, la citada Comisión estudiará para la semana de fiestas tradicionales la aplicación de horario excepcional reducido.

El 24 de diciembre el horario será de ocho a doce horas, en caso de que el citado día no fuera laborable, dicho horario se aplicará al día inmediato anterior. Para el personal con turnos dicho día tendrá una reducción de tres horas en su horario habitual.

Cláusula 29. Previsión de vacaciones.—La empresa, según la necesidad de trabajo, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, expondrá la previsión de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31. Permisos.—Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la empresa, como son:

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

b) Por nacimiento o adopción legal de un hijo se concederán tres días laborables abonables, a elección del interesado.

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

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

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

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

f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día hábil abonable.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará a cinco días en los casos previstos en los apartados b) y d), y los contemplados

en el apartado e) el permiso se ampliará hasta siete días en el e).1 y a cuatro días para el e).2.

Previo acuerdo con el Jefe inmediato, el personal tendrá derecho a un día de permiso recuperable, debiéndolo comunicar con quince días de antelación. Para su recuperación podrá adelantar o atrasar la jornada durante los días necesarios hasta recuperar las horas de dicho día. En ningún caso se podrán recuperar más de tres horas al día.

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.

Cláusula 32. Maternidad-paternidad.—En el supuesto de parto, la empleada de TELYCO tendrá derecho a un descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, se podrá optar porque el padre disfrute de hasta las cuatro últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas.

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

Cláusula 33. Lactancia.—Las/los trabajadoras con hijos/as menores de un año tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, derecho que finalizará al cumplir el hijo un año.

Cláusula 34. Guarda legal.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones tanto como de vacaciones y pagas de carácter anual.

Cláusula 35. Licencia sin sueldo.—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.

Cláusula 36. Clases de excedencia.—Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en la siguiente cláusula.

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

Tendrán la consideración de excedencia forzosa:

A) Para designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos, mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.

B) La incorporación a filas para prestar el servicio militar o civil sustitutorio por el tiempo de duración del mismo. Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la empresa aunque no sea su centro de trabajo habitual, trabajando por horas, que le serán abonadas a prorrata de su salario. En todo caso, el trabajador fijo en plantilla tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones anuales.

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

Cláusula 38. Excedencias voluntarias.—1. La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la cláusula 37, debiéndose solicitar por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

Finalizado el período para el que se concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en su anterior centro de trabajo, para igual o similar puesto al desempeñado anteriormente, o para cualquier vacante producida en la empresa de similar o inferior categoría, siguiendo el orden de preferencia establecido en la cláusula 14.

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

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

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

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

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

En el caso de maternidad/paternidad, los trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial, por un período máximo de tres años, para atender la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio, hasta una edad no superior a tres años.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso, formulado con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaban su actividad laboral al solicitar la excedencia.

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

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

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

2. Complemento personal: Es aquel que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en TELYCO, determinado en trienios, y cuya cantidad está fijada en relación a las cantidades acumuladas y a las devengadas durante la vigencia del presente Convenio en función del salario base fijado en el anexo, considerándose los servicios prestados en período de prueba. Al personal contratado que pase a ocupar plaza de fijo en la empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Los nuevos trienios que se cumplan serán de un 4 por 100 del salario base que se disfrute en el momento de cumplirse el mismo.

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

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

Este complemento será anulado por razones de modificación del trabajo que el empleado fuera a desempeñar y que fuesen distintas a las que tuviese en el momento de asignársele este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25 por 100 de la remuneración del empleado que lo percibiera. Sobre la cantidad abonada por este concepto, anualmente, se ingresará el 1 por 100 al fondo social. Dicho ingreso, se efectuará durante el mes de enero del año siguiente al devengo.

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

La Dirección de la empresa entregará mensualmente a los representantes de los trabajadores la relación del personal afectado por este punto, por Áreas y Direcciones.

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.

Éstas pagas se devengarán:

La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre (su abono se efectúa en el mes de marzo del año siguiente a su devengo).

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

La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre (su abono se efectúa en la segunda quincena del mes de diciembre).

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

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

6. Complemento de residencia: Tendrán derecho a la percepción los trabajadores con residencia en Baleares y Canarias. La cuantía se fija en 10.230 pesetas mensuales.

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

8. Horas extraordinarias: 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 (ochenta horas extras al año por trabajador).

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

Los trabajadores serán libres de aceptar o no la realización de horas extraordinarias.

En los casos excepcionales que se hagan horas extraordinarias, el abono de éstas se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100 (del salario base más la antigüedad) o serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, por cada hora extraordinaria realizada, a disfrutar de acuerdo con la Dirección, no siendo acumulables a vacaciones.

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

En caso de abono de las horas extraordinarias, la empresa ingresará al fondo social el 1 por 100 del valor de éstas. Dicho ingreso se efectuará durante el mes de enero del año siguiente al devengo.

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.

9. Complemento por horario a turnos: Es el complemento que perciben los empleados afectados por el horario a turnos, y queda fijado en la siguiente cuantía:

12.000 pesetas al mes, durante los meses de enero a mayo y de octubre a diciembre.

25.000 pesetas al mes, durante los meses de junio a septiembre.

Cláusula 40. Conceptos extrasalariales.—Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no integran el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

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

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

Si el trabajador utiliza vehículo propio percibirá una compensación de 32 pesetas por kilómetro realizado.

2. Compensación por comida: Todo el personal con jornada partida percibirá una compensación por comida fijada en 1.435 pesetas por día, excepto los meses de jornada continuada (del 1 de junio al 30 septiembre).

Durante este período y previa autorización de su Jefe inmediato, aquellos días que por necesidad de trabajo se realice jornada partida se tendrá derecho a percibir la compensación por comida.

3. Complemento a las prestaciones por incapacidad transitoria: A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad transitoria, debidamente acreditada por los servicios de la Seguridad Social, la empresa le completará la prestación económica de ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente, a prorrata, de gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja, excepto para el personal de Ventas, que será la media de los seis meses anteriores al de la fecha de baja.

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

4. Ayuda de estudios: El personal incluido en este Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en esta cláusula, podrá solicitar becas para ayuda de estudios en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

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

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

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

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

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

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

Del costo total justificado (matrícula y libros), previo examen de la Comisión de 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 la parte entera de un medio de las asignaturas del curso, como mínimo.

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

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

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

En caso de no presentarse o aprobar un porcentaje inferior al 50 por 100 de las asignaturas del total del curso se deducirá el total de la ayuda en tres meses.

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, BUP, COU, FP y estudios equivalentes a los mencionados.

Que exista continuidad en los estudios.

Que no sean cursos repetidos.

B). Estudios no oficiales relacionados con el trabajo: Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

Que sean estudios relacionados con el trabajo.

Que sean impartidos por un centro homologado.

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

Tipo de estudios que desean realizar.

Entidad que los imparte.

Duración de los estudios.

Importe de los mismos.

La Comisión de Asuntos Sociales, una vez evaluadas las solicitudes recibidas, procederá a autorizar o denegar las ayudas solicitadas, quince días después de agotado el plazo de presentación de las solicitudes.

En cualquier caso, tanto para estudios oficiales (A) como no oficiales (B), la cantidad máxima de la ayuda no podrá ser nunca superior al importe de la matrícula de cualquier Facultad de Universidad pública del Ministerio de Educación y Ciencia u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas.

5. Anticipo mensual:

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

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

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

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

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

Con respecto a la imputación de intereses o retenciones del IRPF se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

12.000.000 de pesetas para el año 1995.

12.000.000 de pesetas para el año 1996.

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

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

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

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

4. El plazo máximo será de dieciocho meses.

5. Justificar la necesidad de la solicitud.

6. Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de IRPF, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Cláusula 41. Comisión de Asuntos Sociales.—Para el estudio y valoración de las solicitudes de préstamos, ayudas de estudios, etc., se crea la Comisión de Asuntos Sociales, compuesta por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores.

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

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

Esta Comisión estudiará y resolverá las solicitudes de ayuda de estudios, anticipos anuales y aquellas peticiones que se produzcan de interés social, gestionando el excedente del fondo de forma adecuada. Los acuerdos serán por mayoría.

Fondos sociales: La Comisión acordará antes del 30 de septiembre de 1995 y del 30 de marzo de 1996 la aplicación efectiva de las cantidades que compongan el fondo social y que para cada ejercicio son las siguientes:

1995:

El 0,7 por 100 de la masa salarial de 1994.

El 1 por 100 de las cantidades satisfechas por concepto de horas extras de 1994.

El 1 por 100 del complemento de dedicación exclusiva de 1994.

El importe satisfecho por la compañía aseguradora en concepto de siniestrabilidad en la póliza del seguro colectivo de vida/accidentes. Intereses devengados por los préstamos concedidos en 1994.

1996:

El 0,7 por 100 de la masa salarial de 1995.

El 1 por 100 de las cantidades satisfechas por concepto de horas extras de 1995.

El 1 por 100 del complemento de dedicación exclusiva de 1995.

El importe satisfecho por la compañía aseguradora en concepto de siniestrabilidad en la póliza del seguro colectivo de vida/accidentes. Intereses devengados por los préstamos concedidos en 1995.

Cláusula 42. Residencia y cambio de acomplamiento.—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 acomplamiento:

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

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

Antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo laboral.

Antigüedad en el centro de trabajo.

Antigüedad en la empresa.

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

c) Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acomplamiento que sean necesarios efectuar por razones de reestructuración organizativa, comunicándolo previamente al Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

Cláusula 43. Traslados.—Se considera traslado la variación de centro de trabajo que puede obligar al cambio de residencia con carácter permanente.

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

Cláusula 44. Traslados voluntarios y permutas.—Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de un puesto, tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán permutar sus respectivos puestos en distintos centros, siempre que estén encuadrados en el mismo grupo o subgrupo laboral y cuenten con el período mínimo de permanencia en la empresa para poder participar en concursos de traslados.

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

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores, abriendo el período consultivo en los términos expresados en la legislación vigente. El/los trabajadores serán preavisados por escrito con una antelación, al menos, de cuarenta días y tendrán derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario bruto mensual.

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

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

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

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

Cláusula 46. Comisiones de servicio.—Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la comisión de servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los representantes de los trabajadores. En todo caso, el trabajador será preavisado con siete días.

La empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje, dieta y alojamiento por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la empresa. Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la empresa, de los gastos de viajes ocasionados, para que éste pueda trasladarse a

su domicilio habitual dos fines de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el desplazamiento deba prolongarse, de forma continuada, durante al menos diez días del siguiente mes.

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

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

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

Cláusula 47. Premios.—Al cumplir veinte años de servicio efectivo el trabajador percibirá un premio del importe de una mensualidad de su salario base más antigüedad que en esta fecha le correspondan.

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

Cláusula 48. Faltas.—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Cláusula 49. Faltas leves.—Son faltas leves las siguientes:

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

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

1. Las de puntualidad cuando el número de retrasos supere los cinco días al mes o el retraso acumulado supere los sesenta minutos al mes.
2. Las de no asistencia injustificada.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
4. Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la empresa.
5. El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
6. La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
7. La simulación de enfermedad.
8. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
9. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros/as.
10. Reincidencia en faltas leves.

Cláusula 51. Faltas muy graves.—Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. El abandono de destino.
6. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.
7. La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.
8. Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre las tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de TELYCO.
9. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros en el cumplimiento de un servicio a la empresa.
10. La violación de secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la empresa.
11. La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
12. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su corrección.

13. Abuso de autoridad.

14. Acoso sexual.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Cláusula 52. Sanciones (enumeración).—Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo son las siguientes:

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

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

Cláusula 53. Instrucción.—Las sanciones serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que, en el plazo de siete días laborales, pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos.

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

Cláusula 54. Comunicación de las sanciones.—Previo a la comunicación al interesado, la Dirección de la empresa informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de las sanciones impuestas.

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

Cláusula 56. Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal. El transcurso de un mes sin reincidencia, si se tratase de faltas leves, de seis meses, si se tratase de faltas graves, y de un año para las faltas muy graves.

Cláusula 57. Representación de los trabajadores.—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la empresa con un mínimo de tres días.

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

Centros de hasta 100 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.

Comité Intercentros: Cuarenta horas.

Cláusula 58. Comité Intercentros.—1. Es el interlocutor con la empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivos de un centro determinado. Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los distintos representantes de los trabajadores.

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

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

Tendrá la potestad de constituir las distintas Comisiones que crea conveniente.

Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados según niveles de representatividad por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones de Convenio.

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

A) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas 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 tabloneros de anuncios destinados a tal efecto; de notas informativas y comunicados del Comité.

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

D) Recibir información de 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 éste serán abonados con igual criterio al apartado A) de esta cláusula.

G) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

H) Recibir información mensual de la certificación de ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social.

Cláusula 59. Secciones Sindicales.—Se les aplicarán los mismos criterios que les reconozca las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier modificación positiva que se produjese durante la vigencia del Convenio.

Cláusula 60. Garantías y derechos de los Delegados sindicales.—Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los representantes de los trabajadores, según establece el presente convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cláusula 61. Información.—La Dirección se compromete a informar con los representantes de los trabajadores de aquellas modificaciones que afecten a las condiciones de trabajo de aquellas modificaciones que afecten a los incentivos, comisiones y presupuestos, antes de su puesta en marcha, con cuarenta y ocho horas mínimo de antelación.

Cláusula 62. Derecho de reunión.—Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Dirección de la empresa, reuniones en los centros de trabajo tanto dentro como fuera del horario laboral.

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

La Dirección de TELYCO se compromete a que todo el personal contratado pase a fijo una vez agotado el plazo máximo legal de contratación.

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

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

La Dirección no podrá contratar a ningún trabajador para dar de baja a otro con contrato en vigor en el mismo puesto de trabajo.

Control sindical:

La Dirección de TELYCO informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales en materia de contratación de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/1991 de 7 de enero.

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

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

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

Contratación:

Con independencia de la modalidad del contrato que se realice, en los mismos no se podrán pactar condiciones económicas o de trabajo infe-

riores a las que se establezcan en este convenio, excepto las salvedades de carácter económico que se recogen en esta cláusula.

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

Condiciones de los tipos de contratos:

A) Contrato en prácticas.

Duración: Mínima seis meses y máxima dos años.

Período de prueba: Según Convenio.

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

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

B) Contrato de aprendizaje.

Duración: Mínima seis meses y máxima de tres años.

Período de prueba: Según Convenio.

Retribución: Durante el primer año de aprendizaje será el 80 por 100 sobre las tablas salariales según Convenio y categoría del grupo laboral objeto de aprendizaje; durante el segundo año, del 85 por 100, durante el tercer año, del 85 por 100.

Prórroga: Dispondrá de dos prórrogas hasta la duración máxima del contrato.

Formación: El tiempo dedicado a formación teórica será del 20 por 100 de la jornada laboral durante el primer año y del 15 por 100 durante el segundo y tercer año, distribuyéndose de forma diaria o semanal según convenga.

Número máximo de aprendices: El número máximo de aprendices será el 4 por 100 de la plantilla.

Bajas laborales: Tendrá derecho a que la empresa le pague el 25 por 100 de su salario por enfermedad común o enfermedad no profesional.

C) Contrato a tiempo parcial:

Se realizarán en base a una prestación efectiva mínima de quince horas semanales, sesenta semanales y seiscientos sesenta al año.

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

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

Los trabajadores/as con 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.

D) Contrato eventual:

La Dirección de la empresa se compromete en buscar junto con los representantes de los trabajadores un sistema para cubrir puestos de carácter eventual entre todas las solicitudes recibidas.

E) Contrato de interinidad:

Los contratos de interinidad se considerarán concertados por tiempo indefinido cuando la persona sustituida no se haya reincorporado en el plazo establecido o cuando el interino/a continúe prestando servicios en la empresa después de la reincorporación.

Cláusula 64. Dietas.—Se fija la dieta para todo el personal de TELYCO comprendido en este Convenio en:

Dieta completa: 3.605 pesetas diarias + hotel (tres estrellas o similar con justificación).

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

Media dieta: 1.801 pesetas diarias.

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

La acreditación de dieta completa o media dieta, excluye ese día la compensación por comida.

Cláusula 65. Salud laboral.—La Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo velará por la aplicación de las disposiciones vigentes relativas a la Seguridad e Higiene en el trabajo y su objetivo principal será la defensa de la salud y el logro del bienestar de los trabajadores.

Derechos y obligaciones: El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el correspondiente deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de riesgos de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Política de seguridad e higiene: La empresa planificará anualmente la política de seguridad e higiene para cada centro de trabajo que comprenderá: Los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de accesibilidad y adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

En lo relativo a la formación técnica en materia de seguridad e higiene del personal de la empresa y a las consecuencias derivadas del incumplimiento por parte de la misma de la normativa vigente en esta materia se estará a lo previsto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Prevención:

Situaciones de emergencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Revisión cardiovascular con electrocardiograma a solicitud del interesado.
2. Audiometría.
3. Análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico.
4. Espirometría computerizada.
5. Exploración ginecológica anual, a solicitud de la interesada.
6. Exploración urológica a los mayores de cuarenta años que así lo soliciten.
7. Exploración radiológica a solicitud del interesado.

Personal de pantallas:

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

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

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

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

Cláusula 66. Seguro de vida.—La empresa tiene concertado un seguro colectivo de vida y accidentes, soportando el trabajador el 30 por 100 del coste de las primas y la empresa el 70 por 100.

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

En el supuesto de devolución de primas por falta de siniestralidad, la cantidad devuelta por la entidad aseguradora será puesta a disposición de los fondos sociales.

Cláusula 67. Incremento salarial año 1994.—Se mantiene los mismos valores económicos de 1993.

Cláusula 68. Incremento/revisión salarial año 1995.—Se acuerda el incremento del 3,5 por 100 sobre la masa salarial para el año 1995.

Si al 31 de diciembre de 1995 el IPC real de 1995 es superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos, excepto antigüedad que se devengará según la cláusula 39.2, igual al porcentaje de diferencia, que será abonada de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente.

Cláusula 69. Incremento salarial año 1996.—Ambas partes acuerdan que, conocido el IPC real del año 1995, se incrementará dicho porcentaje sobre los conceptos económicos incluidos en este convenio desde el 1 de enero de 1996, excepto la antigüedad que se devengará según la cláusula 39.2.

Si al 31 de diciembre de 1996 el IPC real es superior al del año 1995, se efectuará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos, excepto antigüedad que se devengará según la cláusula 39.2, igual al porcentaje de diferencia, que será abonada de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente.

ANEXO I

Tablas salariales 1995

Grupos laborales	Salario
<i>Grupo I</i>	
Jefe principal	296.484
Jefe de primera	228.515
Jefe de segunda	207.877
Jefe de tercera	190.782
Jefe de cuarta	164.573
<i>Grupo II</i>	
Titulado GS de primera	228.515
Titulado GS de segunda	207.877
Titulado GM de primera	207.877
Titulado GM de segunda	164.573
<i>Grupo III</i>	
Gestor técnico de Ventas	163.771
Agente de Ventas	128.563
Agente de Televenta	105.311
<i>Grupo IV</i>	
Técnico administrativo mayor	195.363
Técnico administrativo de primera	182.919
Técnico administrativo de segunda	172.265

Grupos laborales	Salario
Oficial administrativo mayor	196.006
Oficial administrativo de primera	170.356
Oficial administrativo de segunda	143.437
Auxiliar administrativo de primera	129.558
Auxiliar administrativo de segunda	122.001
<i>Grupo V</i>	
Analista de primera	228.515
Analista de segunda	207.877
Programador de primera	207.877
Programador de segunda	164.573
<i>Grupo VI</i>	
Técnico oficial mayor	199.096
Técnico oficial de primera	192.875
Técnico oficial de segunda	180.431
Oficial Oficinas Varios mayor	192.875
Oficial Oficinas Varios de primera	180.431
Oficial Oficinas Varios de segunda	175.906
Ayudante Oficinas Varios de primera	140.870
Ayudante Oficinas Varios de segunda	112.279
Operador de Comunicaciones	119.329
Ordenanza	112.279
Botones	85.349

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a los Centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Artículo 3.º *Ámbito personal y funcional.*

El Convenio será de aplicación a todos los empleados de Banco Vitalicio de España vinculados por relación laboral común que ocupen puestos de trabajo correspondientes a los niveles de valoración o categorías profesionales que se relacionan en el anexo II.

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen a Banco Vitalicio de España en cualquiera de sus Centros de trabajo y los que puedan incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración en Banco Vitalicio de España, de otras Compañías, centros de trabajo o unidades productivas autónomas o de otras empresas.

Quedan excluidos del ámbito del Convenio los empleados vinculados por relación laboral común con puestos de trabajo no descritos en los niveles o categorías del anexo II, así como los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación este Convenio a los Agentes, Subagentes y Corredores de Seguros ni a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una al Banco Vitalicio de España.

Artículo 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1995, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores que, en consecuencia, quedan sin efecto.

Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos que afectasen de modo fundamental el alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Artículo 6.º *Prelación de normas.*

Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva en el ámbito funcional y personal pactado, no siendo de aplicación la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970, ni el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Seguros, los cuales quedan sustituidos en su integridad por las condiciones previstas en este Convenio.

Las partes reconocen expresamente que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio compensa ventajosamente y en su valoración conjunta, global y en cómputo anual, las que configuraban la Ordenanza Laboral y el Convenio Interprovincial del Sector.

Artículo 7.º *Garantía individual.*

Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones, más beneficiosas que tuvieren reconocidas modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

Artículo 8.º *Absorción y compensación.*

La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudiera acordarse en méritos de disposiciones normativas de aplicación, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las superiores condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, salvo en aquellos supuestos de mejoras acordadas por disposiciones

23152 RESOLUCION de 6 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de empresa del Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, año 1995.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa del Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, año 1995 (código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 6 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS. AÑO 1995

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza.*

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, y los empleados de la misma incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º.1 del Estatuto de los Trabajadores.