

**Índice Numérico**  
**X Convenio Colectivo**

<b>Nº Cláusula</b>	<b>Concepto</b>
Cláusula 1 <sup>a</sup>	Compensación
Cláusula 2 <sup>a</sup>	Absorción
Cláusula 3 <sup>a</sup>	Vinculación
Cláusula 4 <sup>a</sup>	Ámbito Territorial
Cláusula 5 <sup>a</sup>	Ámbito Personal
Cláusula 6 <sup>a</sup>	Ámbito Temporal
Cláusula 7 <sup>a</sup>	Organización
Cláusula 8 <sup>a</sup>	Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio
Cláusula 9 <sup>a</sup>	Plantillas
Cláusula 10 <sup>a</sup>	Clasificación Profesional
Cláusula 11 <sup>a</sup>	Promoción
Cláusula 12 <sup>a</sup>	Promoción por Antigüedad
Cláusula 13 <sup>a</sup>	Condiciones de Ingreso y Promoción
Cláusula 14 <sup>a</sup>	Periodo de Prueba
Cláusula 15 <sup>a</sup>	Contratación Trabajadores Minusvalidos
Cláusula 16 <sup>a</sup>	Trabajo de Cualificación Superior e Inferior
Cláusula 17 <sup>a</sup>	Formación
Cláusula 18 <sup>a</sup>	Jornada
Cláusula 19 <sup>a</sup>	Horario
Cláusula 20 <sup>a</sup>	Disponibilidad.
Cláusula 21 <sup>a</sup>	Asignación a varios centros de trabajo.
Cláusula 22 <sup>a</sup>	Control de Asistencia
Cláusula 23 <sup>a</sup>	Descanso Durante la Jornada Laboral y Descansos Semanales
Cláusula 24 <sup>a</sup>	Teletrabajo y Trabajo en Movilidad.
Cláusula 25 <sup>a</sup>	Vacaciones
Cláusula 26 <sup>a</sup>	Previsión de Vacaciones
Cláusula 27 <sup>a</sup>	Interrupción de las Vacaciones
Cláusula 28 <sup>a</sup>	Permisos Retribuidos
Cláusula 29 <sup>a</sup>	Maternidad/Paternidad
Cláusula 30 <sup>a</sup>	Lactancia
Cláusula 31 <sup>a</sup>	Guarda Legal
Cláusula 32 <sup>a</sup>	Igualdad de oportunidades.
Cláusula 33 <sup>a</sup>	Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.
Cláusula 34 <sup>a</sup>	Jornadas reducidas.
Cláusula 35 <sup>a</sup>	Permiso sin Sueldo
Cláusula 36 <sup>a</sup>	Clases de Excedencia
Cláusula 37 <sup>a</sup>	Excedencia Forzosa

<b>Nº Cláusula</b>	<b>Concepto</b>
Cláusula 1 <sup>a</sup>	Compensación
Cláusula 2 <sup>a</sup>	Absorción
Cláusula 3 <sup>a</sup>	Vinculación
Cláusula 4 <sup>a</sup>	Ámbito Territorial
Cláusula 5 <sup>a</sup>	Ámbito Personal
Cláusula 6 <sup>a</sup>	Ámbito Temporal
Cláusula 7 <sup>a</sup>	Organización
Cláusula 8 <sup>a</sup>	Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio
Cláusula 9 <sup>a</sup>	Plantillas
Cláusula 10 <sup>a</sup>	Clasificación Profesional
Cláusula 11 <sup>a</sup>	Promoción
Cláusula 12 <sup>a</sup>	Promoción por Antigüedad
Cláusula 13 <sup>a</sup>	Condiciones de Ingreso y Promoción
Cláusula 14 <sup>a</sup>	Periodo de Prueba
Cláusula 15 <sup>a</sup>	Contratación Trabajadores Minusvalidos
Cláusula 16 <sup>a</sup>	Trabajo de Cualificación Superior e Inferior
Cláusula 17 <sup>a</sup>	Formación
Cláusula 18 <sup>a</sup>	Jornada
Cláusula 19 <sup>a</sup>	Horario
Cláusula 20 <sup>a</sup>	Disponibilidad.
Cláusula 21 <sup>a</sup>	Asignación a varios centros de trabajo.
Cláusula 22 <sup>a</sup>	Control de Asistencia
Cláusula 23 <sup>a</sup>	Descanso Durante la Jornada Laboral y Descansos Semanales
Cláusula 24 <sup>a</sup>	Teletrabajo y Trabajo en Movilidad.
Cláusula 25 <sup>a</sup>	Vacaciones
Cláusula 26 <sup>a</sup>	Previsión de Vacaciones
Cláusula 27 <sup>a</sup>	Interrupción de las Vacaciones
Cláusula 28 <sup>a</sup>	Permisos Retribuidos
Cláusula 29 <sup>a</sup>	Maternidad/Paternidad
Cláusula 30 <sup>a</sup>	Lactancia
Cláusula 31 <sup>a</sup>	Guarda Legal
Cláusula 32 <sup>a</sup>	Igualdad de oportunidades.
Cláusula 33 <sup>a</sup>	Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.
Cláusula 34 <sup>a</sup>	Jornadas reducidas.
Cláusula 35 <sup>a</sup>	Permiso sin Sueldo
Cláusula 36 <sup>a</sup>	Clases de Excedencia
Cláusula 37 <sup>a</sup>	Excedencia Forzosa

Cláusula 38 <sup>a</sup>	Excedencia Voluntaria
Cláusula 39 <sup>a</sup>	Establecimiento y Cuantía de las Remuneraciones
Cláusula 40 <sup>a</sup>	Conceptos Extrasalariales
Cláusula 41 <sup>a</sup>	Comisión de Asuntos Sociales
Cláusula 42 <sup>a</sup>	Ofertas comerciales para empleados.
Cláusula 43 <sup>a</sup>	Tratamiento Sociolaboral Especial
Cláusula 44 <sup>a</sup>	Residencia y Cambio de Acoplamiento
Cláusula 45 <sup>a</sup>	Traslados
Cláusula 46 <sup>a</sup>	Traslados Voluntarios y Permutas
Cláusula 47 <sup>a</sup>	Traslado Forzoso
Cláusula 48 <sup>a</sup>	Movilidad Geográfica
Cláusula 49 <sup>a</sup>	Premios de Permanencia y Jubilación
Cláusula 50 <sup>a</sup>	Faltas
Cláusula 51 <sup>a</sup>	Faltas Leves
Cláusula 52 <sup>a</sup>	Faltas Graves
Cláusula 53 <sup>a</sup>	Faltas Muy Graves
Cláusula 54 <sup>a</sup>	Sanciones (Enumeración)
Cláusula 55 <sup>a</sup>	Instrucción de las Sanciones
Cláusula 56 <sup>a</sup>	Comunicación de las Sanciones
Cláusula 57 <sup>a</sup>	Recursos Sobre Sanciones
Cláusula 58 <sup>a</sup>	Prescripción de las Faltas
Cláusula 59 <sup>a</sup>	Representación de los Trabajadores
Cláusula 60 <sup>a</sup>	Comité Intercentros
Cláusula 61 <sup>a</sup>	Secciones Sindicales
Cláusula 62 <sup>a</sup>	Garantías y Derechos de los Delegados Sindicales
Cláusula 63 <sup>a</sup>	Información a los Representantes de los Trabajadores
Cláusula 64 <sup>a</sup>	Derecho de Reunión
Cláusula 65 <sup>a</sup>	Control Sindical, Contratación y Empleo
Cláusula 66 <sup>a</sup>	Dietas
Cláusula 67 <sup>a</sup>	Salud Laboral
Cláusula 68 <sup>a</sup>	Seguro de Vida
Cláusula 69 <sup>a</sup>	Garantía de empleo.
Cláusula 70 <sup>a</sup>	Aspectos Económicos
Cláusula 71 <sup>a</sup>	Plan de Pensiones
Cláusula 72 <sup>a</sup>	Disposición Transitoria.

**DECIMO CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO****PRINCIPIO GENERAL**

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

**CLAUSULA 1<sup>a</sup> 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.

**CLAUSULA 2<sup>a</sup> 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.

**CLAUSULA 3<sup>a</sup> 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.

## **CLAUSULA 4<sup>a</sup> ÁMBITO TERRITORIAL**

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

## **CLAUSULA 5<sup>a</sup> ÁMBITO PERSONAL**

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

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

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

La Dirección entregará información detallada del personal comprendido dentro del ámbito de este Convenio al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de ámbito estatal.

## **CLAUSULA 6<sup>a</sup> ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2008, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E. y tendrá vigencia hasta el 31/12/2010. Todos los aspectos económicos pactados para el año 2008 tendrán carácter retroactivo desde el 01/01/2008, 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 por éste por cualquiera de las partes.

## **CLAUSULA 7<sup>a</sup> ORGANIZACIÓN**

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

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

La Dirección informará siempre que adopte cualquier sistema de racionalización, automatización o modernización mencionados en el párrafo anterior al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de los proyectos que tenga al respecto y en aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no podrá modificar las condiciones de trabajo aquí pactadas, ni individual ni colectivamente, salvo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o en los casos establecidos en la legislación vigente.

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

Las políticas Corporativas del Grupo Telefónica que pudieran afectar a Teleinformática y Comunicaciones (Telyco) durante la vigencia del presente convenio, en materia de reorganización del trabajo, de mejora de la productividad y de optimización de costes, serán realizadas, en su caso, mediante la aplicación de mecanismos de voluntariedad de los empleados que pudieran verse afectados, y por tanto no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso.

#### **CLAUSULA 8<sup>a</sup> COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO**

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

Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes, incorporándose al Convenio con la misma fuerza normativa que el resto de las Cláusulas. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo y cuyas decisiones serán vinculantes.

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

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

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

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo o de cualquier otro acuerdo firmado entre la Empresa Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U. y los Representantes Legales de sus Trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el III Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos (ASEC III) y su Reglamento de aplicación ambos de fecha 12 de Enero de 2005 (B.O.E. 29 de Enero de 2005).

#### **CLAUSULA 9<sup>a</sup> PLANTILLAS**

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

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

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

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

#### **CLAUSULA 10<sup>a</sup> CLASIFICACION PROFESIONAL**

El personal de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales.

Durante la vigencia del presente convenio, se constituirá un grupo de trabajo para establecer las bases y procedimientos necesarios para la adaptación del actual sistema de clasificación profesional de la empresa, basado en categorías profesionales, por un sistema de grupos profesionales. Con esta nueva clasificación profesional se pretenderá adaptar el Convenio a lo establecido en el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El personal con cualquier modalidad de contrato existente en la legislación vigente, será asimilado a una categoría profesional contemplada en el presente Convenio, en igualdad de derechos en cuanto a condiciones laborales y salariales.

**GRUPOS LABORALES****GRUPO PRIMERO:**      **GENERAL DE JEFATURAS****Subgrupo A**

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

**Subgrupo B**

- Jefe de Tienda

**GRUPO SEGUNDO:**      **TITULADOS****Subgrupo A - Titulados Facultativos de Grado Superior**

- Titulado de Primera de Grado Superior.
- Titulado de Segunda de Grado Superior.

**Subgrupo B - Titulados Facultativos de Grado Medio o Asimilados**

- Titulado de Primera de Grado Medio.
- Titulado de Segunda de Grado Medio.

**GRUPO TERCERO:**      **VENTAS****Subgrupo A**

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

### **Subgrupo B**

- Dependiente.
- Ayudante de Dependiente.

### **GRUPO CUARTO: ADMINISTRATIVOS**

#### **Subgrupo A - Técnicos Administrativos**

- Técnico Administrativo Mayor
- Técnico Administrativo de 1<sup>a</sup>
- Técnico Administrativo de 2<sup>a</sup>

#### **Subgrupo B - Administrativos**

- Oficial Administrativo Mayor
- Oficial Administrativo de 1<sup>a</sup>
- Oficial Administrativo de 2<sup>a</sup>
- Auxiliar Administrativo de 1<sup>a</sup>
- Auxiliar Administrativo de 2<sup>a</sup>

### **GRUPO QUINTO: INFORMATICOS**

#### **Subgrupo A - Analistas**

- Analista de 1<sup>a</sup>
- Analista de 2<sup>a</sup>

#### **Subgrupo B - Programadores**

- Programador de 1<sup>a</sup>
- Programador de 2<sup>a</sup>

#### **Subgrupo C – Técnicos Informática**

- Oficial Técnico Informático 1<sup>a</sup>
- Oficial Técnico Informático 2<sup>a</sup>

### **GRUPO SEXTO: OFICIOS VARIOS**

#### **Subgrupo A - Técnicos Oficiales**

- Técnico Oficial Mayor
- Técnico Oficial de 1<sup>a</sup>
- Técnico Oficial de 2<sup>a</sup>

**Subgrupo B - Oficios Varios**

- Oficial de Oficios Varios Mayor
- Oficial de Oficios Varios de 1<sup>a</sup>
- Oficial de Oficios Varios de 2<sup>a</sup>
- Ayudante de Oficios Varios

**Subgrupo C - Subalternos**

- Recepcionista
- Ordenanza

**GRUPO SEPTIMO:****CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE.**

- Agente de Atención al cliente.

**CLAUSULA 11<sup>a</sup> PROMOCION**

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

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

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

**CLAUSULA 12<sup>a</sup> PROMOCION POR ANTIGÜEDAD.**

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

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

**PLAZOS DE PROMOCIÓN POR ANTIGÜEDAD:**

**GRUPO PRIMERO: GENERAL DE JEFATURAS**

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

**GRUPO SEGUNDO: TITULADOS**

**Subgrupo A - Titulados Facultativos de Grado Superior**

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

**Subgrupo B - Titulados Facultativos de Grado Medio o Asimilados**

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

**GRUPO TERCERO: VENTAS**

**Subgrupo B.**

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

**GRUPO CUARTO: ADMINISTRATIVOS**

**Subgrupo A - Técnicos Administrativos**

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

**Subgrupo B - Administrativos**

- Auxiliar Administrativo de 2<sup>a</sup> permanece durante 2 años, y pasa a ->
- Auxiliar Administrativo de 1<sup>a</sup> permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Oficial Administrativo de 2<sup>a</sup> permanece durante 7 años, y pasa a ->

- Oficial Administrativo de 1<sup>a</sup> permanece durante 9 años, y pasa a ->
- Oficial Administrativo Mayor

**GRUPO QUINTO: INFORMATICOS****Subgrupo A - Analistas**

- Analista de 2<sup>a</sup> permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Analista de 1<sup>a</sup>

**Subgrupo B - Programadores**

- Programador de 2<sup>a</sup> permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Programador de 1<sup>a</sup>

**Subgrupo C – Técnicos Informáticos**

- Oficial Técnico Informático 2<sup>a</sup> permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Oficial Técnico Informático 1<sup>a</sup>

**GRUPO SEXTO: OFICIOS VARIOS****Subgrupo A - Técnicos Oficiales**

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

**Subgrupo B - Oficios**

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

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

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

**CLAUSULA 13<sup>a</sup> CONDICIONES DE INGRESO Y PROMOCIÓN.**

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

**Red comercial**

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

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

**Resto de puestos**

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

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

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

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

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

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

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

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

3. - Mantendrá estricta reserva sobre el proceso de selección y las decisiones adoptadas, hasta la publicación del resultado de la convocatoria.

4. - Se atenderán todas las reclamaciones e imprevistos que puedan surgir en la convocatoria y fijará los plazos de las mismas.

5. - El Tribunal considerará, en cada caso, la conveniencia de dejar una lista de espera.

6. – El Tribunal resolverá las peticiones de cambio de acoplamiento, traslados y excedencias, que se presenten a la convocatoria.

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

- Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.
- Los empleados que en este periodo no demuestren las actitudes o condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y puesto, comunicándose al Tribunal Calificador y en su defecto a la RLT.

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

### **CLAUSULA 14<sup>a</sup> PERIODO DE PRUEBA**

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

- |  |          |
|--|----------|
| - Personal Titulado y Asimilado (Grupos laborales primero y segundo) | 5 meses. |
| - Resto de personal (Grupos laborales del tercero al séptimo)        | 2 meses. |

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

### **CLAUSULA 15<sup>a</sup> CONTRATACION TRABAJADORES MINUSVALIDOS.**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en los acuerdos suscritos con ATAM y a lo establecido en la legislación vigente. La Empresa facilitará anualmente la información existente, así como cuando se produzca alguna modificación.

### **CLAUSULA 16<sup>a</sup> TRABAJO DE CUALIFICACION SUPERIOR E INFERIOR**

En los casos de perentoria necesidad y por el plazo que en cada momento marque la legislación vigente, el personal podrá ser asignado a un puesto de función superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al puesto que desempeñe. El trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las normas que al efecto se establecen en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Antes de la aplicación efectiva de estos cambios, serán notificados previamente a los Representantes de los Trabajadores.

En dicha notificación se incluirán necesariamente los siguientes datos: Descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino, categoría y

grupo profesional al que pertenece el trabajador implicado, duración estimada del traslado; especificación de las características y requerimientos de tareas a desarrollar así como de la formación y experiencia necesaria.

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

### **CLAUSULA 17<sup>a</sup> FORMACION.**

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

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

- Adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los puestos de trabajo.
- Acogerse los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, o aquellos otros que puedan establecerse, y que permitan un mejor aprovechamiento de medios y recursos.
- La Empresa organizará siempre que sea posible, los cursos dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, cuando supongan una actualización de conocimientos o reciclaje profesional y la Empresa lo considere necesario. La no asistencia deberá ser suficientemente justificada.
- Se evitará salvo causas justificadas la impartición de cursos presenciales en Sábado, con el fin de evitar tener que realizar desplazamientos en Domingos y Festivos, se evitará, salvo causas justificadas, la realización de cursos que comiencen en Lunes o días posteriores a Festivos.
- En aquellos casos en los que se empleen más de cinco días al mes en acciones formativas presenciales, los asistentes a los mismos tendrán derecho a percibir por esos días, la parte correspondiente a comisiones, en los casos en que estas formen parte de su sistema retributivo, calculándose en función de la media de los doce últimos meses. Quedan excluidos de este apartado los cursos de nuevo ingreso.
- Cuando el empleado regrese a su domicilio de un curso de formación, después de las 24 horas, y siempre que las causas no le sean imputables a él, tendrá

derecho a incorporarse a un turno de trabajo que no sea el primero de la jornada.

- Se dotarán los medios necesarios que permitan una formación con nuevas tecnologías, que den mayor agilidad, rapidez y comodidad, en la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos, fomentando a la vez el autoestudio y desarrollo profesional.
- Como paso previo a la elaboración del Plan Anual de Formación se mantendrá una reunión entre la Empresa y la RLT, con el fin de que ésta aporte, ideas, sugerencias o inquietudes, que puedan ser en su caso consideradas como otra fuente de detección de necesidades de formación.
- Una vez elaborado el Plan de Formación, se informará del mismo a la RLT, y se mantendrán reuniones con carácter trimestral, al objeto de hacer un seguimiento de las acciones formativas realizadas, así como colectivos implicados, asistentes, duración, fechas y localidades,
- Se consensuará con la RLT, los planes de formación que anualmente se elaboren para solicitar subvenciones a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o cualquier organismo que pueda asumir sus funciones, entregando una memoria anual, con información sobre asistentes, cursos, horas, lugares y fechas de realización de las acciones formativas, contempladas en dicho Plan.

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

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

En lo relativo a gastos de viaje y desplazamientos para la realización de los cursos tratados en este artículo, se estará a lo dispuesto en las cláusulas 40 y 66 del presente convenio.

#### **CLAUSULA 18<sup>a</sup> JORNADA**

- 1) El personal que presta sus servicios en los establecimientos de comercialización de productos y servicios de comunicaciones abiertos al público será de 1.761 horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de nueve horas diarias.

2) Para el resto del personal, la jornada será de 37 horas semanales.

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

### **CLAUSULA 19<sup>a</sup> HORARIO**

El horario de trabajo, queda fijado como sigue:

1) **Personal de Oficinas Centrales y Delegaciones Territoriales.**

- Entrada a las 9,00 horas con flexibilidad hasta las 9,30 horas, no se contará como tiempo de trabajo la entrada con anterioridad a las 9,00 horas.
- Salida por la tarde a partir de las 17,30 horas, en función de la flexibilidad de la entrada en la mañana y del tiempo empleado en la comida, pero nunca antes de las 17,30 horas.
- Interrupción para la comida, que será entre las 14,00 horas y las 16,00 horas, podrá ser de entre 1 hora y 2 horas, ajustando con esto las horas de entrada y salida con las limitaciones de los puntos anteriores.
- Los viernes y vísperas de festivos el horario será de 8,00 horas a 15,00 horas, con la misma flexibilidad de 30 minutos que en jornada normal.

#### **Jornada intensiva.**

El periodo de jornada intensiva será el comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto.

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

- De 7,45 horas a 15,15 horas de lunes a jueves.
- De 8,00 horas a 15,00 horas los viernes y vísperas de festivos.

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

Los días laborables de Lunes a Jueves de los meses de Junio y Septiembre, el personal afectado percibirá una ayuda para la comida por medio de vales de comedor de los siguientes importes y para cada uno de los años:

Año 2008 7,6 euros diarios.

Año 2009 8 euros diarios.

Año 2010 8,5 euros diarios.

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

Ajustarán su horario de lunes a viernes, a las necesidades de los clientes, respetándose en todo caso, el cómputo de la jornada, debiéndose incorporar a su centro de trabajo entre las 8 horas y las 9 horas.

**3) Personal con Horario a Turnos**

**A) Área de Logística.**

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

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

**B) Área de Explotación Informática.**

La cobertura horaria del Área debe abarcar la franja que garantice la cobertura del servicio de lunes a sábado de 9 de la mañana a 3 de la madrugada, así como aquellos domingos y festivos en los que según las disposiciones legales vigentes en cada Comunidad Autónoma estén abiertas las Tiendas Telefónica. Para ello, se establecerán los turnos necesarios, pudiendo ser uno de ellos un turno continuado durante seis días a la semana, de 6h. y de 10 min. De duración de mañana, tarde y noche.

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

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

**C) Tiendas**

Para la prestación del servicio en las Tiendas, se podrá aplicar a todo su personal turnos rotativos en horarios de mañana, tarde y tarde, con el fin de cubrir el horario de comercio aprobado por el organismo con competencia en la materia, incluyendo domingos, festivos y días especiales. No obstante, se considerarán como días feriados y sin apertura el 1 de Enero, el 1 de Mayo y el 25 de Diciembre, excepto

para las Tiendas ubicadas en Centros Comerciales y la Tienda de Gran Vía 28 de Madrid, por sus características especiales.

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

- a) Ningún turno podrá tener una duración superior a las nueve horas diarias.
- b) Ningún turno comenzará antes de las 9,00 horas ni finalizará después de las 21,30 horas, excepto para las Tiendas ubicadas en Centros Comerciales y la Tienda de Gran Vía 28 de Madrid, que por sus características especiales será hasta las 22,00 horas.
- c) Se garantiza el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.
- d) El turno continuado de mañana no finalizará más tarde de las 16:30h.
- e) El turno continuado de tarde no comenzará antes de las 14 h.
- f) Los turnos partidos se dividirán en dos períodos, ninguno de los cuales podrán tener una duración inferior a tres horas. En todo caso, en los turnos partidos se establecerá un período de interrupción no inferior a 1 h. y 30 min. de duración, ni superior a cuatro horas.

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

Para la apertura de las tiendas en domingo ó festivos que autorice el organismo competente en la materia, se ajustará la dotación de personal en el ámbito de cada localidad a la actividad comercial propia del lugar en el que se encuentre a fin de evitar en todos los casos que sea posible, el que un trabajador desempeñe su actividad laboral en dos jornadas dominicales o festivos seguidos y en mas del 50% de las posibles aperturas. A partir de dicho porcentaje se percibirá el incentivo asignado al trabajo en festivos no aperturables que recoge la cláusula 39 punto 10. Se exceptúan de todo lo anterior aquellos trabajadores especialmente contratados para trabajar en domingos y festivos.

En los dos meses posteriores a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria entre la Empresa y la Representación Social, que estudiará posibles mejoras en la organización de turnos para las Tiendas y velará por el buen funcionamiento y cumplimiento del sistema de libranzas en las mismas, así como de lo establecido en las cláusulas 20 y 21, esta Comisión mantendrá una reunión ordinaria trimestral.

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

A los dependientes de tiendas que por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada sobre el turno previamente establecido, se les computara el exceso de horas como tiempo de trabajo efectivo.

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

**CLAUSULA 20<sup>a</sup> DISPONIBILIDAD.**

Con el objetivo de garantizar el correcto funcionamiento de los servicios los sábados tarde, domingos o fiestas aperturables en Tiendas, se establece la figura de personal disponible. Dicho personal estará localizable y disponible en un plazo máximo de una hora para cubrir cualquier incidencia de cobertura de turnos. Se retribuirá con 20 € día dicha disponibilidad llegando a 40 € en caso de tener que cubrir alguna incidencia, con independencia del tiempo de cobertura de la misma. Esta figura tendrá carácter voluntario y a falta de los mismos se realizará de forma rotativa entre el personal de la misma localidad. Las horas trabajadas serán disfrutadas con posterioridad.

**CLAUSULA 21<sup>a</sup> ASIGNACION A VARIOS CENTROS DE TRABAJO.**

En las situaciones en que un trabajador deba realizar sus funciones en más de un centro de trabajo, deberá tener señalado en su programación trimestral la distribución de turnos y tiendas en las que se realizará su jornada.

A esta figura se le aplicará el principio de voluntariedad e incluirá un incentivo del siete por ciento (7%) sobre su retribución variable y durante la duración de esta situación.

En el caso de que no hubiera voluntarios se aplicarán criterios rotativos de manera que se asegure la no discriminación e igualdad de condiciones para todos los dependientes de un misma localidad.

**CLAUSULA 22<sup>a</sup> CONTROL DE ASISTENCIA**

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

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

**CLAUSULA 23<sup>a</sup> DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL Y DESCANSOS SEMANALES.**

**A) Descanso durante la jornada laboral.**

Dadas las peculiaridades del sistema de organización del personal adscrito a las Tiendas, respecto al cómputo de horas de trabajo anuales distribuidas de lunes a

domingo en horario de turnos, se establecerán un descanso de 30 minutos, cuando realice su jornada continuada computable como de trabajo efectivo.

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

## B) Descanso semanal.

1. - , Todo el personal adscrito a tiendas tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, teniendo derecho a un sábado completo al mes.

Dadas las diversas tipologías de tiendas, los diferentes horarios de aperturas y cierres, en función de su ubicación (centros comerciales, tiendas de calle, etc.), las diferentes reglamentaciones autonómicas y las diferentes dotaciones de recursos, esto produce la necesidad de regular de manera común el sistema de librazas y descansos,

En función del cómputo de horas de trabajo efectivo realizado se generará el derecho a disfrutar de librazas de medio día o de día completo.

El trabajador podrá solicitar a su responsable una distribución horaria que le permita acumular los derechos de librazas, por medios días o días completos. Dicha solicitud en caso de ser aceptada deberá disfrutarse en los siguientes tres meses a la finalización de la acumulación.

En aquellas tiendas con cierre al medio día y una plantilla estable, es decir que ninguno de sus miembros deba completar su jornada en otras tiendas y que la dotación de plantilla asignada a la misma sea suficiente, tendrán un sistema de librazas:

Durante los meses de Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre, la primera quincena de Diciembre y la segunda quincena de Enero, se establecerán dos semanas con libranza de un día y medio, una semana con libranza de dos días coincidiendo estos dos días con Sábado y Domingo, y una cuarta semana con libranza de tres días coincidiendo estos días con Sábado, Domingo y Lunes.

Durante los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y segunda quincena de Diciembre y primera quincena de Enero, se establecerán dos semanas con libranza de un día y medio y dos semanas con libranza de dos días coincidiendo estos dos días con Sábado y Domingo.

El personal con el sistema de librazas recogido en los dos párrafos anteriores, disfrutarán de un día adicional de libranza.

Si la plantilla es de cinco o más, será de dos días semanales, coincidiendo la libranza de estos dos días con sábado y domingo cada dos semanas, excepto para la Tienda de Gran Vía 28 a la que se aplicará el primer párrafo de este punto.

La aplicación de los puntos anteriores) se producirá siempre que las condiciones y necesidades de la Tienda lo permitan, acumulándose en caso contrario para su posterior disfrute, el cual se deberá producir en un plazo máximo de 3meses.

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

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

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

#### **CLAUSULA 24<sup>a</sup> TELETRABAJO Y TRABAJO EN MOVILIDAD.**

En los dos meses posteriores a la firma del presente convenio se creará una comisión paritaria para el desarrollo e implantación de aquellas modalidades de trabajo que en función de las características y perfil de los puestos permitan mejorar la conciliación de la vida personal y laboral.

#### **CLAUSULA 25<sup>a</sup> VACACIONES.**

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

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

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

- Un solo periodo de 30 días, siempre que no concurra el interés de algún otro trabajador de la tienda por disfrutar algún periodo vacacional en el mismo periodo.
- Dos periodos sujetos a las siguientes posibilidades:

Tiendas con cinco o más empleados:  
Periodo largo 24 días, periodo corto 6 días.  
Periodo largo 20 días, periodo corto 10 días.  
Dos periodos de 15 días.

Tiendas con una plantilla de cuatro empleados:  
Periodo largo 26 días, periodo corto 4 días coincidiendo este periodo de cuatro días con la semana de libranza en lunes y sábado.

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

Para la asignación de estos turnos se tendrá siempre en cuenta que las necesidades

mínimas de atención al cliente estén cubiertas.

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

- **Condiciones para la distribución de los periodos:**

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

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

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

Los meses no hábiles para el disfrute de vacaciones serán los de Enero y Diciembre. Se deberá evitar la coincidencia de personal de la Tienda en sus periodos vacacionales en aquellos meses que históricamente han tenido mayor número de visitas y ventas.

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

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

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

### **CLAUSULA 26<sup>a</sup> PREVISION DE VACACIONES.**

La Empresa establecerá la previsión de las vacaciones durante el mes de Marzo para cada una de las Áreas de la Empresa, dando cuenta a la Representación de los Trabajadores de los criterios utilizados.

Se procurará que las vacaciones se disfruten en periodo estival (de Junio a Septiembre), siempre que la actividad de la Empresa lo permita.

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

calendario de vacaciones definitivo. Cuando se produzcan coincidencias de fechas en la solicitud de dos o más trabajadores, cuyo disfrute simultáneo sea incompatible, se aplicarán criterios de rotatividad.

La Empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente concedidas, salvo imperiosa necesidad, compensando los perjuicios que se le pudieran ocasionar al trabajador por dicha modificación.

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

#### **CLAUSULA 27<sup>a</sup> INTERRUPCION DE LAS VACACIONES**

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

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

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

#### **CLAUSULA 28<sup>a</sup> PERMISOS RETRIBUIDOS**

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

- a) Por contraer matrimonio se concederán 17 días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por nacimiento o adopción legal de un hijo, se concederán cuatro días laborables abonables, que se sumaran a los días establecidos en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- c) Por matrimonio de familiares de primer o segundo grado, se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de

consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso abonable. Este permiso podrá ser sustituido por el tiempo equivalente en horas con un máximo de veintiuna horas y ser disfrutado en períodos mínimos de dos horas diarias, siendo condición para el disfrute de forma fraccionada de este permiso el acuerdo entre empleado y jefe inmediato superior.

- e) 1. Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad, o persona que conviva con el trabajador se concederán 5 días laborables de permiso abonable.  
2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días laborables de permiso abonable.
- f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual se concederán dos días hábiles abonables.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de Seguridad Social aún cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) Los empleados tendrán derecho a dos días adicionales de permiso retribuido cuya fecha de disfrute se concertará con la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Asuntos Sociales coincidiendo con puentes en aquellas Áreas de la Empresa que la organización lo permita, debiéndose asegurar en todo caso la asistencia al trabajo de la plantilla que garantice el mantenimiento adecuado a la actividad necesaria.  
Aquellos empleados que no puedan disfrutar dichos puentes tendrán derecho a dos días de permiso retribuido.
- k) El 24 y el 31 de Diciembre el horario será de 08.00 horas a 12.00 horas de la mañana, para el personal de oficinas.  
El 24 y 31 de Diciembre, el horario de apertura de las Tiendas será hasta las 15,00 horas, no obstante la dirección de la empresa en función de razones organizativas, comerciales o costumbres locales podrá decidir la apertura hasta las 18,00 horas. Siempre que organizativamente sea posible, el

personal que trabaje hasta las 18,00 horas solamente trabajara uno de los dos días. En caso de trabajar hasta las 18,00 horas y no poder librarse el 24 o el 31, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de libranza, día que preferiblemente se disfrutara entre los días 6 de diciembre y 7 de enero.

El personal que trabaje en estos días hasta las 18,00 horas dispondrá de una hora para comer, recibiendo el importe de media dieta y una compensación de 35 €.

En las tiendas ubicadas en centros comerciales y la tienda de Gran Vía 28 de Madrid, la hora de cierre podrá prolongarse más allá de las 18 horas, teniendo derecho el personal que realice su jornada entre las 15,00 horas y la hora de cierre a las compensaciones señaladas en el párrafo anterior.

La empresa informará sobre las Tiendas que prolonguen su horario más allá de las 15,00 horas a los Representantes de los Trabajadores

- I) Para el personal de Oficinas, se podrá acordar la reducción de dos horas de jornada durante los días de la semana que coincida con las fiestas locales. Si el empleado así lo acordara con su jefe inmediato y en todo caso, en aquellas Áreas que no pudieran acordarse tal reducción, se sustituirá ésta por un día de libranza que se disfrutará cuando las necesidades de la organización lo permita. Para el personal de Tiendas esta reducción se acumulará en un día de libranza, salvo en aquellos casos en que el Jefe o Responsable de la Tienda, previa autorización de su Coordinador, considere poder aplicar la reducción de dos horas justificada en una menor actividad durante este horario.
- m) El Sábado Santo las Tiendas prestarán servicio con el 50 % de la plantilla de las mismas, disfrutando el 50 % restante de día libre que no será en ningún caso contado como día de Asuntos Propios, pudiendo la Dirección de la Empresa autorizar el cierre durante este día de las Tiendas que por costumbre del lugar, ventas reducidas durante este día o motivos similares, así lo tengan acreditado en el histórico de años anteriores. El personal que trabaje durante este día, disfrutará de otro día libre en puentes o similar que tendrán que consensuar la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

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

Previo acuerdo con el Jefe inmediato, el personal tendrá derecho a un día de permiso recuperable debiéndolo comunicar con 15 días de antelación.

La forma de recuperación deberá asimismo acordarse, en cada caso, con el jefe inmediato mediante la prolongación de la jornada por el tiempo equivalente que

nunca podrá superar las tres horas diarias, o bien mediante la sustitución por un día de libranza en aquellas áreas sujetas a turnos y/o que deban trabajar en sábados, domingos o festivos.

**CLAUSULA 29<sup>a</sup> MATERNIDAD/PATERNIDAD.**

Se prestará especial protección a la maternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, teniendo derecho a solicitar:

- Cambio de puesto de trabajo, si el que desempeñara entrañase riesgo para la madre y/o el feto.
- Ausencia del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la empleada de TELYCO, tendrá derecho a un descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables según los términos fijados por la Ley. El período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de adopción legal y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 8 años, el padre o la madre tendrán derecho a solicitar la suspensión con reserva de puesto de trabajo en los términos que se establecen en la legislación vigente.

**CLAUSULA 30<sup>a</sup> LACTANCIA.**

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

El derecho de ausencia al trabajo de una hora diaria, mencionado en el párrafo anterior, podrá ser acumulado transformándolo en días completos que

podrán unirse al descanso maternal de 16 semanas, ampliando de esta forma el descanso hasta 21 semanas, siempre que se realice de forma continuada al permiso de maternidad y sin fraccionarlo.

La regulación de la lactancia se regirá por lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **CLAUSULA 31<sup>a</sup> GUARDA LEGAL.**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad , que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, a determinar por el interesado con reducción proporcional de sus retribuciones.

La regulación de la guarda legal se regirá por lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A las/los trabajadoras/es que se acojan a lo establecido en esta cláusula, Guarda Legal, no se les aplicarán las penalizaciones contempladas en el Plan de Retribución Variable para la elaboración de sus comisiones mensuales.

#### **CLAUSULA 32<sup>a</sup> IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procederá a:

- Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Atribuir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades las competencias que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa. Inmediatamente después de la firma del Convenio se convocará la citada Comisión con objeto de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión las siguientes competencias:

- Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.
- Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.
- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.
- Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.
- Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

### **CLAUSULA 33<sup>a</sup> PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.**

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telyco para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de Telyco, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

### **CLAUSULA 34<sup>a</sup> JORNADAS REDUCIDAS.**

Se establece la posibilidad de jornada reducida a partir de 1/8 de jornada, así como, cualquier reducción posible, según normativa vigente, para todos aquellos trabajadores que lo soliciten.

Se estudiaran todas las peticiones de jornadas reducidas que se soliciten. Las negativas serán negociadas con el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos.

El disfrute de cualquiera de las jornadas recogidas en los párrafos anteriores, comportara la correspondiente reducción proporcional de la retribución que el empleado viniera percibiendo.

Se establece la posibilidad de interrumpirla por parte del trabajador con comunicación previa minima de un mes.

### **CLAUSULA 35<sup>a</sup> PERMISO SIN SUELDO**

- A) El personal de la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su misma área de trabajo, por el mismo motivo.
- B) El personal que lleve al menos dos años en la Empresa, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias garantizarán la reincorporación al mismo puesto y centro de trabajo, no pudiendo solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior. El tiempo de permiso no computará a ningún efecto.

### **CLAUSULA 36<sup>a</sup> CLASES DE EXCEDENCIA**

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

### **CLAUSULA 37<sup>a</sup> EXCEDENCIA FORZOSA**

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

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

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

#### **CLAUSULA 38<sup>a</sup> EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

- 1) La excedencia Voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la Cláusula 37<sup>a</sup>, debiéndose solicitar por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

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

Este derecho solo 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 ocho años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

El empleado en excedencia, deberá solicitar el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia y tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en su anterior Centro de trabajo, para igual o similar puesto al desempeñado anteriormente, o para cualquier vacante producida en la Empresa de similar o inferior categoría.

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

- 2) Excedencia Voluntaria Especial: Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de maternidad/paternidad, los trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de tres años, para atender la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

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.

En lo no recogido en esta cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **CLAUSULA 39<sup>a</sup> ESTABLECIMIENTO Y CUANTIA DE LAS REMUNERACIONES**

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

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

##### **1) SALARIO BASE**

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

##### **2) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

Es aquél que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en TELYCO, determinado en trienios, considerándose los servicios prestados en período de prueba. Al personal contratado que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa, se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Los nuevos trienios que se cumplan serán de un 4% del salario base que se disfrute en el momento de cumplirse el mismo. Esta cantidad incrementará el importe del complemento del que se disfrute como consecuencia de

anteriores trienios.

**3) COMPLEMENTO POR PUESTO**

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

**4) COMPLEMENTO POR DEDICACION EXCLUSIVA**

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

Este complemento será anulado por razones de modificación del trabajo que el empleado fuera a desempeñar y que fuesen distintas a las que tuviese en el momento de asignársele este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25% de la remuneración del empleado que lo percibiera.

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

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente a los Representantes de los trabajadores la relación del personal afectado por este punto, por Áreas y Direcciones, detallando la cantidad total abonada a cada trabajador.

**5) COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

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

Estas pagas se devengarán:

- La de Marzo, del 1 de Enero al 31 de Diciembre (su abono se efectúa en el mes de Marzo del año siguiente a su devengo).
- La de Junio, del 1 de Enero al 30 de Junio (su abono se efectúa en la 2<sup>a</sup> quincena del mes de Junio).
- La de Diciembre, del 1 de Julio al 31 de Diciembre (su abono se efectúa en la 2<sup>a</sup> quincena del mes de Diciembre).

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

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

**6) SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE**

La remuneración de los vendedores responde a un sistema mixto de percepciones, compuesto por una parte fija según su categoría y otra variable, las comisiones, de acuerdo con los resultados de su gestión de ventas y alcance de los objetivos que para cada periodo tengan asignados.

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

Para la determinación de los objetivos de ventas se tendrá en cuenta el potencial máximo alcanzable de cada una de las demarcaciones, competencia de cada vendedor. A tal fin, se categorizará cada zona y demarcación para su consideración por la Dirección de la Empresa en el momento de fijar dichos objetivos. De los criterios utilizados se dará cuenta, con carácter informativo, a los Representantes de los Trabajadores siempre como mínimo con una semana de antelación a la fecha de implantación de los objetivos y sistema de retribución.

Al objeto de analizar las circunstancias ajenas a la fuerza de ventas, pero que hubieran podido incidir en la consecución de los objetivos (circunstancias de mercado, personales, obligaciones derivadas de los procesos de negociación colectiva en el caso de los Representantes de los Trabajadores, asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa, etc.), se constituirá un comité compuesto por un representante de cada canal designados por el Comité Intercentros, y por la Dirección. El Comité Intercentros podrá designar un asesor para que asista a las sesiones de dicho comité. La empresa fomentará la constitución del presente Comité que tendrá carácter consultivo a todos los efectos, quedando la determinación última de la valoración de las posibles incidencias a la decisión que tome la Dirección.

**7) HORAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiéndose al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales (80 horas extras al año por trabajador).

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

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

En los casos excepcionales que se hagan horas extraordinarias, el abono de éstas se realizará mediante el cálculo del valor hora individual 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% o equivalente a 2 horas por cada hora extra si las horas extraordinarias correspondieran a Sábados, Domingos o Festivos.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente al Comité Intercentros y Secciones Sindicales de ámbito estatal las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, por Áreas y Direcciones.

#### **8) PLUS DE NOCTURNIDAD**

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

#### **9) PLUS TRABAJO EN FESTIVOS**

Los empleados de la organización central que presten sus servicios en el Área de Logística, de Explotación Informática, y que como consecuencia de la apertura de tiendas en domingos o festivos deban prestar el soporte técnico a las mismas, en los referidos días, percibirán un complemento por cada día trabajado de 42 euros., entendiéndose por festivos los nacionales, los de la Comunidad Autónoma y los festivos locales del centro de trabajo en el que presten servicios. Esta cantidad se aplicara desde la fecha de firma del presente Convenio.

#### **10) ASISTENCIA A FERIAS**

Todo el personal de Tiendas que participe en Ferias y eventos de semejante naturaleza, que implique la prestación del servicio en domingos y festivos que no estén fijados como día de apertura de las Tiendas, percibirán un incentivo de carácter especial de 42 euros. Dicho incentivo se percibirá por cada

domingo o festivo trabajado. Esta cantidad se aplicara desde la fecha de firma del presente Convenio.

Si para la asistencia del trabajador a la feria, este tuviera que realizar algún desplazamiento o gasto por dieta o media dieta, se estará a lo dispuesto un cuanto a gastos de este tipo estipulados en las cláusulas 40 y 66 del presente convenio.

Los asesores comerciales que participen en Ferias en Domingos o Festivos tendrán derecho a un incentivo del mismo importe.

#### **CLAUSULA 40<sup>a</sup> CONCEPTOS EXTRASALARIALES**

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

##### **1) GASTOS DE LOCOMOCION**

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

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

Si el trabajador utiliza vehículo propio percibirá una compensación de 0,26 euros. por kilómetro realizado. Esta cantidad se aplicará desde la fecha de firma del presente Convenio.

##### **2) PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece un plus de transporte desde el 1 de enero de 2009 de 792 euros., al año, que se prorrinará por los periodos de permanencia de cada empleado en la Empresa. El mencionado plus de transporte quedara fijado para el año 2010 en la cantidad de 816 euros, al año, con el mismo prorrato anterior. Este plus no estará sujeto a revisión.

##### **3) COMPLEMENTO A LAS PRESTACIONES POR I.T**

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad, la Empresa compensará las prestaciones de la

Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su base de cotización a la Seguridad Social en los términos establecidos en la legislación vigente para la determinación de las mismas, 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.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador en situación de incapacidad temporal durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

- . Durante los tres primeros días de baja al año, la Empresa abonará el cien por cien de la base de cotización del trabajador.
- . A partir del cuarto día de baja al año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de la base de cotización\* que se indican en la siguiente tabla:

Índice Medio de Absentismo	Del 4º al 15º día	Del 16º día en adelante
Inferior 2%	100	100
De 2 a 3 %	95	100
De 3 a 4 %	90	95
De 4 a 5 %	80	90
De 5 a 6%	---	85
Superior a 6 %	---	---

\* 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.

Para la determinación del Índice medio de Absentismo no se computarán los períodos de baja por maternidad ni accidentes de trabajo.

Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales y en los plazos establecidos legalmente.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al

trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa satisface.

Dentro del ámbito de actuación de la Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se acuerda establecer una especial vigilancia sobre la aplicación de este punto, para, basándose en razones de equidad interna y dando especial importancia al criterio médico que avala la situación de incapacidad temporal, proponer acciones encaminadas a corregir desajustes dentro de los tramos a aplicar en función del Índice de Absentismo.

#### 4) **AYUDA DE ESTUDIOS**

La Dirección de la Empresa asignará anualmente una cantidad de dinero, para la concesión de ayuda de estudios, a distribuir entre los empleados que reúnan las condiciones detalladas en esta cláusula.

Para el curso académico 2009-2010, se destinarán veintidós mil euros, incrementándose anualmente según el IPC.

En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación u Organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas, más quince días.

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

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

Los estudios que se pueden realizar son:

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

Podrán optar todos los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

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

Que no sean cursos repetidos.

**B) ESTUDIOS NO OFICIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO**

Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

Que sean estudios relacionados con el trabajo.

Que sean impartidos por un centro homologado.

Que se pueda acreditar la evaluación positiva de los estudios.

Los interesados deberán comunicar por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales, entre los días 1 y 30 de Septiembre de cada año, lo siguiente:

- Tipo de estudios que desean realizar.
- Entidad que los imparte.
- Duración de los estudios.
- Importe de los mismos.

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

La distribución se realizará de la siguiente forma:

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

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

Segundo: al personal que esté incluido en el apartado B, la cantidad máxima de ayuda, no podrá ser nunca superior al importe de la matrícula de cualquier Facultad de Universidad Pública del Ministerio de Educación u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas

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

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

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

Tercero: reparto equitativo entre el personal incluido en el apartado B. En ningún caso podrá superarse el importe de la matrícula de cualquier Facultad de Universidad Pública del Ministerio de Educación u organismos competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas

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

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

El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de Junio y Septiembre al menos la mitad de las asignaturas para las que se concedió la ayuda.

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

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

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

En caso de no presentarse o aprobar un porcentaje inferior al 50% de las asignaturas para las que se concedió la ayuda, se deducirá el total de la ayuda en tres meses.

El importe de la ayuda de estudios no utilizada en el año en cursos y las

devoluciones efectuadas por no haber aprobado las asignaturas mínimas requeridas, se determinará para aumentar la ayuda del año siguiente o para incrementar el fondo social.

**5) ANTICIPO MENSUAL**

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue al día señalado para el pago, anticipo a cuenta de salario base del mes en curso, siempre que lo solicite antes del día 10 de cada mes.
2. Los trabajadores podrán tener anticipos de la cuarta parte del salario base, a descontar mensualmente en el período de 12 meses, aceptándose como límite máximo, 75 peticiones anuales.

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

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

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

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

**6) PRESTAMOS**

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

- 225.000. - euros para cada año de vigencia del presente convenio

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

1. Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
2. No tener ningún otro préstamo ni anticipo en la Empresa en vigor.
3. La cantidad del préstamo no podrá exceder de 4.000 euros por empleado, en casos excepcionales rigurosamente documentados la Comisión de Asuntos Sociales podrá ampliar la cantidad máxima hasta 7.000 euros, limitando la suma de estas peticiones hasta una cantidad que no supere el 50% del fondo de Prestamos destinado para ese año.
4. El plazo máximo de devolución del préstamo será de 24 meses. En

casos concretos la comisión estudiará ampliar dicho plazo a 36 meses.

5. Justificar la necesidad de la solicitud en el supuesto de que se soliciten más de 4.000 euros.
6. Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

## 7) **PRENDAS DE VESTIR**

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

## **CLAUSULA 41<sup>a</sup> COMISION DE ASUNTOS SOCIALES**

Se mantendrá la Comisión de Asuntos Sociales compuesta por dos Representantes de la Empresa y dos de los Representantes de los Trabajadores. Esta Comisión se encargará de:

- Estudiar y resolver las solicitudes de ayuda de estudios.
- Estudiar, valorar y conceder los préstamos personales, teniendo en cuenta para ello el orden de las solicitudes así como la necesidad objetiva, previa documentación (sí procede) de cada solicitud.
- Publicará la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará en cada caso.
- Negociar el fondo social y decidir sobre su aplicación.
- Atender aquellas peticiones que se produzcan de interés social y canalizar las peticiones de los adheridos que Telyco tiene en ATAM.
- Para la atención de los dos últimos cometidos, los Fondos Sociales se constituirán por:
  - El 1% de las cantidades satisfechas por el concepto de horas extraordinarias en el año anterior.
  - El 1 % del complemento de dedicación exclusiva del año anterior.
  - Intereses devengados por los préstamos concedidos en el año anterior.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría.

## **CLAUSULA 42<sup>a</sup> OFERTAS COMERCIALES PARA EMPLEADOS**

Los empleados de Telyco podrán beneficiarse al contratar el servicio ADSL de Telefónica de una bonificación de las cuotas mensuales del 40 %, beneficiándose también de esta oferta los empleados que ya dispongan de conexión ADSL.

Durante la vigencia del presente Convenio los empleados de Telyco tendrán un descuento en los productos comercializados por la Empresa de un 14 % (excepto

en el caso de los ordenadores que será el 12 %). Estableciéndose un límite de compra de 1.000 € P.V.P. para la aplicación del descuento.

### **CLAUSULA 43<sup>a</sup> TRATAMIENTO SOCIOLABORAL ESPECIAL**

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

### **CLAUSULA 44<sup>a</sup> RESIDENCIA Y CAMBIO DE ACOPLAMIENTO**

#### **1) RESIDENCIA**

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

#### **2) CAMBIO DE ACOPLAMIENTO**

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

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

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

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

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

### **CLAUSULA 45<sup>a</sup> TRASLADOS**

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

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

#### **CLAUSULA 46<sup>a</sup> TRASLADOS VOLUNTARIOS Y PERMUTAS**

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

Cuando exista una vacante y cuando opten a ella más de un trabajador solicitando el traslado, se resolverá valorando en primer lugar que sea un trabajador afectado por un traslado forzoso cuyo lugar de residencia sea el ofertado, y en segundo lugar no haber realizado ninguno anteriormente, en este segundo caso será preferente el que se hubiera efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniendo preferencia la antigüedad en la categoría y en la Empresa, por este orden. En caso de igualdad de categoría y antigüedad, se resolverá valorando en su conjunto circunstancias personales, familiares, de lugar de procedencia y de edad.

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

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

#### **CLAUSULA 47<sup>a</sup> TRASLADO FORZOSO**

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

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores, abriendo el período consultivo en los términos expresados en la legislación vigente. El/los trabajadores serán preavisados por escrito con una antelación al menos de 40 días, y tendrán derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

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

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

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

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

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

#### **CLAUSULA 48<sup>a</sup> MOVILIDAD GEOGRAFICA**

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

Para la comisión de estos servicios se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores. En todo caso, el trabajador será preavisado con 7 días de antelación.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje, dieta y alojamiento por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se occasionen correrán a cargo de la Empresa.

Asimismo el trabajador tendrá derecho al abono por parte de la empresa de los gastos de viaje ocasionados para que este pueda trasladarse a su domicilio habitual un fin de semana al final de cada periodo de treinta días, siempre que el desplazamiento deba prolongarse de forma continuada durante al menos diez días del siguiente mes. Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo en el que se podrá disfrutar del derecho reconocido en el párrafo anterior. El derecho de viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los desplazamientos que se produzcan dentro del estado español. En caso de no disfrutarse este derecho no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

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

## **CLAUSULA 49<sup>a</sup> PREMIOS DE PERMANENCIA Y JUBILACION**

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

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

## **CLAUSULA 50<sup>a</sup> 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.

### **CLAUSULA 51<sup>a</sup> FALTAS LEVES**

Son faltas leves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes (y siempre que no sea conducta habitual).
- 2) No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada durante la jornada laboral.
- 4) La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio importante a la Empresa.
- 5) Falta de aseo o limpieza personal.
- 6) La simulación de la presencia de otro empleado fichando por él.
- 7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si han transcurrido menos de noventa días desde que este se produjo.

### **CLAUSULA 52<sup>a</sup> FALTAS GRAVES**

Son faltas graves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad cuando el número de retrasos supere los cinco días al mes o el retraso acumulado supere los 60 minutos al mes.

- 2) Las de no asistencia injustificada.
- 3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4) Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6) La retención no autorizada debidamente por el jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7) La simulación de enfermedad.
- 8) Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este convenio.
- 9) Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros/as o las discusiones durante el trabajo si provocan escándalo ó menoscaban la imagen de la Empresa.
- 10) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si han transcurrido más de noventa días desde que este se produjo.
- 11) Reincidencia en faltas leves.

#### **CLAUSULA 53<sup>a</sup> FALTAS MUY GRAVES**

Son faltas muy graves las siguientes:

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

- 16) El acoso moral.
- 17) La concurrencia de dos faltas graves en un periodo de seis meses será considerada falta muy grave.

#### **CLAUSULA 54<sup>a</sup> SANCIOS (ENUMERACION)**

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

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

#### **CLAUSULA 55<sup>a</sup> INSTRUCCIÓN DE LAS SANCIONES**

Las sanciones serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado, a fin de que en el plazo de 7 días laborales pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos. Quedan fuera de lo regulado en esta cláusula aquellas faltas recogidas en la cláusula 53, para las que no será preceptiva la instrucción de expediente, pudiendo ser sancionadas directamente por la Dirección.

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

#### **CLAUSULA 56<sup>a</sup> COMUNICACION DE LAS SANCIONES**

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de las sanciones impuestas.

Será valida la comunicación por cualquiera de los medios que permitan las nuevas tecnologías, como el correo electrónico, etc.

#### **CLAUSULA 57<sup>a</sup> RECURSOS SOBRE SANCIONES**

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

#### **CLAUSULA 58<sup>a</sup> PRESCRIPCION DE LAS FALTAS**

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

#### **CLAUSULA 59<sup>a</sup> REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES**

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

En cada Centro de Trabajo los Representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la empresa con un mínimo de 3 días.

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

Provincias de hasta 50 trabajadores	15 horas.
Provincias de hasta 100 trabajadores	25 horas.
Provincias de 101 a 250 trabajadores	30 horas.
Provincias de 251 en adelante	40 horas.

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

#### **CLAUSULA 60<sup>a</sup> COMITE INTERCENTROS**

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

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

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

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

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

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

A) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria bimensual, para los residentes en el lugar de reunión, tendrán derecho a pasar la compensación por comida.

En las negociaciones de Convenio Colectivo, se utilizarán los días necesarios para ello.

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

B) Exposición en los tablones de Anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

C) Se dotará al Comité Intercentros de un local o sala y un buzón en la Intranet de Telyco, igualmente se les autoriza a utilizar Internet y el correo interior de la empresa para el envío de las comunicaciones del Comité.

D) Recibir información de las horas extraordinarias y dedicación exclusiva mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

E) Designará a los miembros que formarán parte por la representación de los trabajadores, en las diferentes comisiones establecidas en el convenio. A dichos representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos de lo recogido en el apartado A) de esta misma cláusula.

F) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de esté serán abonados con igual criterio al apartado A) de esta cláusula.

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

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

### **CLAUSULA 61<sup>a</sup> SECCIONES SINDICALES**

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

Se crea una bolsa de horas con 35 horas anuales para afiliados de las secciones sindicales de U.G.T. y C.C.O.O. que serán gestionadas por dichas secciones sindicales, en función de los afiliados de cada una de ellas y su representación.

Se les autoriza a utilizar Internet, el correo interior de la empresa para el envío de las comunicaciones y un buzón en la Intranet de Telyco.

Se podrá celebrar una reunión anual de todos los delegados de personal y miembros del comité de empresa, con los gastos de desplazamiento y estancia pagados por la Compañía, según lo estipulado en las cláusulas 40 y 66 de este convenio. Esta reunión se celebrara en Madrid o Barcelona a elección de las secciones sindicales.

### **CLAUSULA 62<sup>a</sup> GARANTIAS Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto y con los límites establecidos en la cláusula 59 de este convenio. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **CLAUSULA 63<sup>a</sup> INFORMACION**

La Dirección se compromete a informar a los Representantes de los Trabajadores de aquellas modificaciones que afecten a las condiciones generales de trabajo, antes de su puesta en marcha, con 48 horas mínimas de antelación.

### **CLAUSULA 64<sup>a</sup> DERECHO DE REUNION**

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

### **CLAUSULA 65<sup>a</sup> CONTROL SINDICAL, CONTRATACION Y EMPLEO**

La Empresa como norma general aplicara políticas que fomenten el empleo estable y la empleabilidad de los componentes de la plantilla, mediante acciones de desarrollo y formación.

## **A) CONTROL SINDICAL**

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

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

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

La Dirección entregará mensualmente un listado con las variaciones de plantilla (Altas, Bajas, Cambios de Acoplamiento, Traslados, Cambios de Categoría y Excedencias) a los Representantes de los Trabajadores.

## **B) CONTRATACION**

Con independencia de la modalidad del contrato que se realice, en los mismos no se podrán pactar condiciones económicas o de trabajo inferiores a las que se establezcan en este convenio, excepto las salvedades de carácter económico que se recogen en esta Cláusula

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

La Empresa se compromete a fomentar las contrataciones indefinidas.

## **A) CONTRATO EN PRÁCTICAS**

<u>Duración</u>	Mínima 6 meses y máxima 2 años.
<u>Período de Prueba</u>	Según Convenio.
<u>Retribución</u>	El 100 % de la Categoría adquirida, contemplada en las tablas salariales del convenio, excepto durante el período de prueba que será del 90 %.
<u>Prórroga</u>	Dispondrá de una única prórroga hasta la duración máxima del contrato (2 años).

## **B) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

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

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

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

#### **CLAUSULA 66<sup>a</sup> DIETAS**

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

- DIETA COMPLETA 29 euros. diarios + hotel (\*\*\*, o similar con justificación).  
Se abonará Dieta completa cuando la realización de un viaje obligue a pernoctar fuera de la residencia de trabajo, o el regreso se realice después de las 22.00 horas.
- MEDIA DIETA 14,5 euros. diarios.

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

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

#### **CLAUSULA 67<sup>a</sup> SALUD LABORAL**

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

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

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

Los Representantes de los Trabajadores podrán designar a personal de la Empresa que no forme parte del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal para ejercer las funciones de Delegado de Prevención, dentro de las limitaciones

establecidas por la legislación vigente en cada momento.

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

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

### **MEDIO AMBIENTE**

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

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

### **CLAUSULA 68<sup>a</sup> SEGURO DE VIDA**

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

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

### **CLAUSULA 69<sup>a</sup> GARANTIA DE EMPLEO**

La empresa se compromete a incrementar durante la vigencia del presente convenio la plantilla a 31 de diciembre de 2007 en cien puestos de trabajo fijos.

### **CLAUSULA 70<sup>a</sup> ASPECTOS ECONÓMICOS**

#### **Año 2008.**

Para el año 2008 se incrementarán los salarios de las categorías de convenio (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al I.P.C. real.

#### **Año 2009.**

Para el año 2009 se incrementarán los salarios de las categorías de convenio del año 2008 (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al I.P.C previsto para ese año, revisándose los mismos al I.P.C. real.

#### **Año 2010.**

Para el año 2010 se incrementarán los salarios de las categorías de convenio del año 2009 (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al IPC previsto para

ese año revisándose los mismos al I.P.C. real.

### **Paga de Productividad.**

Se abonara, dentro del primer trimestre de los años 2010 y 2011, una paga de productividad, en la siguiente escala y condiciones:

A principio de cada uno de los años 2009 y 2010 se establecerán 4 objetivos de consecución ligados a la actividad y contemplados en presupuesto, que serán comunicados a la plantilla por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Si se consigue el valor contemplado presupuestariamente de uno de ellos dará derecho al cobro lineal de 150 €, si se consiguen dos 200 €, si se consiguen tres 250 € y si se consiguieran los cuatro 300€

Para tener derecho a percibir esta compensación se tendría que cumplir los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa a día 31 de Diciembre del año en el que se genere el derecho de cobro. prorrateándose la percepción de la paga proporcionalmente el tiempo de permanencia en la empresa entre los seis meses y los doce meses.
  
- No acreditar un absentismo superior al máximo establecido en la cláusula de Complemento de Prestaciones por I.T., esto es, no haber superado el 6% en las mismas condiciones que se recogen en la mencionada cláusula.

De las cantidades percibidas en concepto de Paga de Productividad en cada uno de los años establecidos, se consolidará en el Salario Base anual de cada uno de los empleados de Telyco sujetos a convenio, una cantidad del 20 % calculado sobre las cantidades obtenidas, esta consolidación tendrá efectos desde el 1 de enero de cada uno de los años de abono de la paga.

### **CLAUSULA 71<sup>a</sup> PLAN DE PENSIONES.**

La Empresa y la Representación de los Trabajadores han promovido conjuntamente, para los empleados de Telyco S.A.U., la constitución de un Plan de Pensiones de empleo y aportación definida que se rige por su propio Reglamento y supervisa la Comisión de Control.

Las aportaciones obligatorias; en las cuáles serán condición necesaria la aportación voluntaria del trabajador para que se proceda a la aportación de la empresa, durante la vigencia de este Convenio, serán de un 1,5% del Salario Base y Antigüedad mensuales, tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador, sumando entre ambas el 3% de dichos conceptos.

Durante la vigencia de este Convenio la Empresa soportará los gastos de administración y gestión del Plan, así como los de su Comisión de Control, hasta un máximo anual de 10.000 euros.

Es necesario para el control y la supervisión del Plan de Pensiones la creación de una Comisión de Control cuya formación y funcionamiento se regulará a través de un reglamento creado por las partes negociadoras del presente Convenio a fin de establecer los términos sobre los que se apoyará el Plan de Pensiones, siempre ajustándose a la legislación vigente en cada momento.

Las aportaciones expresadas se abonarán desde la fecha en la que se constituya la Comisión de Control, se establezca el Reglamento de la misma y queden cerradas las negociaciones con la Entidad encargada de la gestión del fondo de pensiones.

#### **CLAUSULA 72<sup>a</sup> DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

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

**ANEXO I (TABLAS SALARIALES 31/12/2007)**
**GRUPO PRIMERO:**      **GENERAL DE JEFATURAS**
**Subgrupo A**

	<b>Bruto mes.</b>
- Jefe Principal	2.656,55 euros
- Jefe de Primera	2.066,17 euros
- Jefe de Segunda	1.886,90 euros
- Jefe de Tercera	1.738,43 euros
- Jefe de Cuarta	1.510,79 euros

**Subgrupo B**

- Jefe de Tienda	877,69 euros
------------------	--------------

**GRUPO SEGUNDO:**      **TITULADOS**
**Subgrupo A**

	<b>Bruto mes.</b>
- Titulado de Primera de Grado Superior.	2.110,74 euros
- Titulado de Segunda de Grado Superior.	1.927,60 euros

**Subgrupo B**

	<b>Bruto mes.</b>
- Titulado de Primera de Grado Medio.	1.927,60 euros
- Titulado de Segunda de Grado Medio.	1.543,38 euros

**GRUPO TERCERO:**      **VENTAS**
**Subgrupo A**

	<b>Bruto mes.</b>
- Gestor Técnico de Ventas.	1.536,24 euros
- Agente de Ventas.	1.223,99 euros
- Asesor Comercial.	1.007,08 euros
- Gestor de Cuentas.	1.223,85 euros
- Promotor de Campañas.	659,74 euros

**Subgrupo B**

	<b>Bruto mes.</b>
- Dependiente.	863,71 euros
- Ayudante de Dependiente	659,74 euros

**GRUPO CUARTO:** **ADMINISTRATIVOS**

<b>Subgrupo A - Técnicos Administrativos</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Técnico Administrativo Mayor	1.816,58 euros
- Técnico Administrativo de 1 <sup>a</sup>	1.706,15 euros
- Técnico Administrativo de 2 <sup>a</sup>	1.611,64 euros

<b>Subgrupo B – Administrativos</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Oficial Administrativo Mayor	1.822,28 euros
- Oficial Administrativo de 1 <sup>a</sup>	1.594,68 euros
- Oficial Administrativo de 2 <sup>a</sup>	1.355,82 euros
- Auxiliar Administrativo de 1 <sup>a</sup>	1.232,68 euros
- Auxiliar Administrativo de 2 <sup>a</sup>	1.165,62 euros

**GRUPO QUINTO:** **INFORMATICOS**

<b>Subgrupo A – Analistas</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Analista de 1 <sup>a</sup>	2.110,74 euros
- Analista de 2 <sup>a</sup>	1.927,60 euros

<b>Subgrupo B – Programadores</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Programador de 1 <sup>a</sup>	1.927,60 euros
- Programador de 2 <sup>a</sup>	1.543,38 euros

<b>Subgrupo C – Técnicos Informática</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Oficial Técnico Informático 1 <sup>a</sup>	1.927,60 euros
- Oficial Técnico Informático 2 <sup>a</sup>	1.543,38 euros

**GRUPO SEXTO:** **OFICIOS VARIOS**

<b>Subgrupo A - Técnicos Oficiales</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Técnico Oficial Mayor	1.849,70 euros
- Técnico Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.794,50 euros
- Técnico Oficial de 2 <sup>a</sup>	1.684,10 euros

<b>Subgrupo B - Oficios Varios</b>	<b>Bruto mes.</b>
- Oficial de Oficios Varios Mayor	1.794,50 euros
- Oficial de Oficios Varios de 1 <sup>a</sup>	1.684,10 euros
- Oficial de Oficios Varios de 2 <sup>a</sup>	1.643,91 euros
- Ayudante de Oficios Varios	1.079,36 euros

**Subgrupo C – Subalternos**

- Recepcionista
- Ordenanza

**Bruto mes.**

1.141,91 euros  
1.079,36 euros

**GRUPO SEPTIMO:****CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE.****Bruto mes.**

- Agente de Atención al cliente.

1.141,91 euros