

Índice Numérico
XI Convenio Colectivo

Nº Cláusula **Concepto**

Cláusula 1ª	Compensación
Cláusula 2ª	Absorción
Cláusula 3ª	Vinculación
Cláusula 4ª	Ámbito Territorial
Cláusula 5ª	Ámbito Personal
Cláusula 6ª	Ámbito Temporal
Cláusula 7ª	Organización
Cláusula 8ª	Comisión de Negociación Permanente
Cláusula 9ª	Plantillas
Cláusula 10ª	Clasificación Profesional
Cláusula 11ª	Promoción
Cláusula 12ª	Plazos de Promoción por Permanencia en Nivel Profesional
Cláusula 13ª	Condiciones de Ingreso y Promoción
Cláusula 14ª	Periodo de Prueba
Cláusula 15ª	Contratación Trabajadores Minusválidos
Cláusula 16ª	Trabajo de Cualificación Superior e Inferior
Cláusula 17ª	Formación
Cláusula 18ª	Jornada
Cláusula 19ª	Horario
Cláusula 20ª	Disponibilidad.
Cláusula 21ª	Asignación a varios centros de trabajo.
Cláusula 22ª	Control de Asistencia
Cláusula 23ª	Descanso Durante la Jornada Laboral y Descansos Semanales
Cláusula 24ª	Teletrabajo
Cláusula 25ª	Vacaciones
Cláusula 26ª	Previsión de Vacaciones
Cláusula 27ª	Interrupción de las Vacaciones
Cláusula 28ª	Permisos Retribuidos
Cláusula 29ª	Maternidad/Paternidad
Cláusula 30ª	Lactancia
Cláusula 31ª	Guarda Legal
Cláusula 32ª	Igualdad de oportunidades.
Cláusula 33ª	Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.
Cláusula 34ª	Jornadas reducidas.
Cláusula 35ª	Permiso sin Sueldo
Cláusula 36ª	Clases de Excedencia
Cláusula 37ª	Excedencia Forzosa
Cláusula 38ª	Excedencia Voluntaria
Cláusula 39ª	Establecimiento y Cuantía de las Remuneraciones

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

XI CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

PRINCIPIO GENERAL

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

CLÁUSULA 1ª **COMPENSACIÓN**

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

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

CLÁUSULA 2ª **ABSORCIÓN**

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

CLÁUSULA 3ª **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. Estas últimas 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 de Negociación Permanente, deberá acordar dentro de los treinta días siguientes, la modificación total o parcial de éstas.

CLÁUSULA 4ª **ÁMBITO TERRITORIAL**

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

CLÁUSULA 5ª **ÁMBITO PERSONAL**

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

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

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

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

CLÁUSULA 6ª **ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2012, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E. y tendrá vigencia hasta el 31/12/2013. Todos los aspectos económicos pactados para el año 2012, tendrán carácter retroactivo desde el 01/01/2012, siendo prorrogado tácitamente por períodos anuales en todo su contenido, salvo en aquellos apartados que expresamente manifiesten una vigencia limitada. Si bien mientras 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 del mismo por cualquiera de las partes.

CLÁUSULA 7ª **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. Se notificará 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. Todo esto es aplicable salvo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o en los casos establecidos en la legislación vigente.

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

CLÁUSULA 8ª COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN PERMANENTE

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan referidas a asuntos laborales y aspectos económicos, actuar como órgano de interpretación y vigilancia, se forma una Comisión por los mismos miembros que componen la Mesa Negociadora del presente Convenio, 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. Esto último siempre se llevará a cabo 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 podrán ser sustituidos a petición de la parte representada.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión 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 Acuerdo Interconfederal. Esto último es aplicable sobre la solución extrajudicial de conflictos y su Reglamento de aplicación vigentes en su momento.

CLÁUSULA 9ª PLANTILLAS

Antes del 10 de febrero de cada año y referido al 31 de Diciembre del año anterior, la Empresa enviará copia al Comité Intercentros y Secciones Sindicales de ámbito Estatal del censo general de personal con los siguientes datos: Número total de empleados, nombre y apellidos, fecha de ingreso en la Empresa, puesto, grupo profesional y antigüedad en la misma.

CLÁUSULA 10ª CLASIFICACION PROFESIONAL

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

El personal con cualquier modalidad de contrato existente en la legislación vigente, será asimilado a un grupo y nivel profesional contemplados en el presente Convenio, en igualdad de derechos en cuanto a condiciones laborales y salariales. Para la transformación sobre las antiguas categorías profesionales a los nuevos niveles, se efectuara teniendo en cuenta la situación salarial anterior de cada empleado de Telyco a la firma del presente Convenio.

GRUPOS PROFESIONALES

Principios generales:

El Sistema de Clasificación Profesional se elabora fundamentalmente atendiendo a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los sistemas de clasificación profesional y siempre teniendo en cuenta las recomendaciones contempladas en la normativa vigente al efecto, respecto a la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales.

La clasificación profesional constituye una de las herramientas de organización de la empresa para todos los que forman parte de la misma. La asignación de funciones, responsabilidades, reconocimiento del trabajo, el desarrollo profesional, contribuyendo a modernizar el sistema de gestión del trabajo y a estimular profesionalmente a los trabajadores para alcanzar mayores cotas de eficiencia y motivación.

Grupos Profesionales.

Grupo I. Dentro de este Grupo Profesional se engloban todos los puestos de trabajo del personal que presta servicios en los Puntos de Venta, información y atención de cara al público.

Grupo II. En este grupo Profesional se engloban los puestos de trabajo del personal que presta servicios atendiendo a clientes fuera de un punto de venta.

Grupo III. Se incluyen en este grupo aquellos puestos especializados, que ejecutan actividades y tareas en procesos de asesoramiento, soporte y/o apoyo a las funciones del negocio. Dichos puestos requieren estar en posesión de una titulación determinada o conocimientos equivalentes a criterio de la Empresa, adquiridos por experiencia profesional en la misma, pudiendo realizar labores de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

Grupo IV. En este grupo se incluyen los puestos que desarrollan actividades técnicas y/o administrativas concretas y procedimentadas.

Niveles dentro de los Grupos Profesionales.

Dentro de cada grupo profesional se crean diferentes niveles para el desarrollo profesional que se corresponden con una escala salarial determinada. La progresión dentro de la escala se realizará teniendo en cuenta su experiencia acreditada por la permanencia de un determinado número de años.

Comisión sobre Grupos Profesionales.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión de Grupos Profesionales para avanzar en la implantación del nuevo modelo de clasificación profesional. Esta Comisión, estará compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros designados por los Sindicatos firmantes a nivel estatal.

Sus funciones serán:

- Proponer la adscripción a grupos y niveles profesionales.
- Desarrollar un sistema que permita diseñar un modelo de evolución dentro de los niveles en un grupo profesional.
- Resolver las disfunciones derivadas del proceso de implantación del nuevo modelo de grupos profesionales.
- Analizar y resolver las diferencias económicas que con motivo de la implantación de los nuevos niveles profesionales, en sustitución de las antiguas categorías, resulten en cada uno de los empleados.

GRUPO1	COMERCIAL PUNTO DE VENTA		
	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES	PASA SIGUIENTE NIVEL
NIVEL 1	10.000,00	666,67	6 AÑOS
NIVEL 2	10.930,00	728,67	5 AÑOS
NIVEL 3	12.600,00	840,00	5 AÑOS
NIVEL 4	14.281,35	952,09	4 AÑOS
NIVEL 5	14.852,60	990,17	4 AÑOS
NIVEL 6	15.423,86	1.028,26	4 AÑOS
NIVEL 7	15.995,11	1.066,34	4 AÑOS
NIVEL 8	16.566,37	1.104,42	4 AÑOS
NIVEL 9	17.137,62	1.142,51	4 AÑOS
NIVEL 10	17.708,87	1.180,59	6 AÑOS
NIVEL 11	18.280,13	1.218,68	

GRUPO 2	TÉCNICO COMERCIAL		
	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES	PASA SIGUIENTE NIVEL
NIVEL 1	10.930,00	728,67	5 AÑOS
NIVEL 2	12.600,00	840,00	5 AÑOS
NIVEL 3	14.281,35	952,09	6 AÑOS
NIVEL 4	15.423,86	1.028,26	6 AÑOS
NIVEL 5	16.636,80	1.109,12	4 AÑOS
NIVEL 6	17.302,27	1.153,48	4 AÑOS
NIVEL 7	17.967,74	1.197,85	5 AÑOS
NIVEL 8	20.197,80	1.346,52	4 AÑOS
NIVEL 9	21.005,71	1.400,38	

GRUPO 3 TITULADOS Y TÉCNICOS

	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES	PASA SIGUIENTE NIVEL
NIVEL 1	22.500,00 €	1.500,00 €	7 AÑOS
NIVEL 2	25.447,35 €	1.696,49 €	8 AÑOS
NIVEL 3	27.450,00 €	1.830,00 €	8 AÑOS
NIVEL 4	29.267,55 €	1.951,17 €	8 AÑOS
NIVEL 5	31.759,50 €	2.117,30 €	8 AÑOS
NIVEL 6	33.750,00 €	2.250,00 €	8 AÑOS
NIVEL 7	34.767,75 €	2.317,85 €	

GRUPO 4 ADMINISTRATIVOS

	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES	PASA SIGUIENTE NIVEL
NIVEL 1	15.750,00 €	1.050,00 €	8 AÑOS
NIVEL 2	17.824,20 €	1.188,28 €	8 AÑOS
NIVEL 3	19.241,55 €	1.282,77 €	4 AÑOS
NIVEL 4	20.343,00 €	1.356,20 €	6 AÑOS
NIVEL 5	22.365,90 €	1.491,06 €	6 AÑOS
NIVEL 6	24.327,90 €	1.621,86 €	6 AÑOS
NIVEL 7	26.289,90 €	1.752,66 €	6 AÑOS
NIVEL 8	27.759,30 €	1.850,62 €	8 AÑOS
NIVEL 9	30.029,10 €	2.001,94 €	

Según lo establecido en las tablas anteriores y en la cláusula 11 de este Convenio, se promocionará de forma automática de un nivel al nivel superior, una vez transcurrido el plazo de tiempo determinado en cada uno de los niveles.

Con motivo de la elaboración de los nuevos Grupos Profesionales, la sustitución de las antiguas categorías y su sistema de promoción por antigüedad en la misma, los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa toman el siguiente acuerdo: que todas las promociones que se produjesen en los doce siguientes meses a la firma de este Convenio atendiendo a la antigua promoción por antigüedad en la categoría, promocionaran al nivel inmediatamente superior en la fecha en que hubiera tenido lugar la mencionada promoción.

El tiempo de permanencia en un determinado nivel, se computará siempre a partir del acceso al grupo profesional y al nivel, tanto en los casos de nuevo ingreso como en los cambio de nivel o grupo. Esto último basado en la fecha que se tendrá en cuenta para los correspondientes automatismos.

CLÁUSULA 11ª PROMOCIÓN

Se define como promoción, el cambio de un nivel a otro, dentro o fuera del grupo profesional. Se producirá por convocatoria interna o por tiempo de permanencia en un nivel profesional.

CLÁUSULA 12ª PLAZOS DE PROMOCIÓN POR PERMANENCIA EN NIVEL PROFESIONAL

GRUPO 1: COMERCIAL PUNTO DE VENTA

- Nivel 1 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 2 permanece durante 5 años, y pasa a ->
- Nivel 3 permanece durante 5 años, y pasa a ->
- Nivel 4 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 5 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 6 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 7 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 8 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 9 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 10 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 11

GRUPO 2: TÉCNICO COMERCIAL

- Nivel 1 permanece durante 5 años, y pasa a ->
- Nivel 2 permanece durante 5 años, y pasa a ->
- Nivel 3 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 4 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 5 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 6 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 7 permanece durante 5 años, y pasa a ->
- Nivel 8 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 9

GRUPO 3: TITULADOS Y TÉCNICOS

- Nivel 1 permanece durante 5 años, y pasa a ->
- Nivel 2 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 3 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 4 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 5 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 6 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 7

GRUPO 4: ADMINISTRATIVOS

- Nivel 1 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 2 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 3 permanece durante 4 años, y pasa a ->
- Nivel 4 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 5 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 6 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 7 permanece durante 6 años, y pasa a ->
- Nivel 8 permanece durante 8 años, y pasa a ->
- Nivel 9

Los cambios de nivel por tiempo de permanencia serán a partir del día 1 del mes en que se cumplen los plazos.

CLÁUSULA 13ª 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.

Personal de nuevo ingreso

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo 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 con carácter previo del número de puestos y localidades de los mismos.

Antes de recurrir a la contratación externa 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 externo. Al mismo podrá asistir la representación de los trabajadores.

Con carácter general el personal de nuevo ingreso se incorporará en el nivel salarial 1 del grupo profesional correspondiente. A criterio de la Empresa podrá homologar experiencia profesional y/o formación adquirida fuera de la misma para su adscripción en un nivel superior.

Convocatoria Interna.

Para las convocatorias internas, se seguirá el siguiente procedimiento:

A.- Se dará conocimiento a los Representantes de los Trabajadores previo a su convocatoria.

B.- 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. La elaboración de la convocatoria de carácter interno, al menos deberá incluir:

- Nivel y Grupo Profesional
- 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

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. Esto último 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 nivel y grupo 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.

CLÁUSULA 14ª PERÍODO DE PRUEBA Y CESES.

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

- | | |
|---|----------|
| - Personal Titulado y Asimilado (Grupo profesional tercero) | 5 meses. |
| - Resto de personal (Grupos profesionales primero, segundo y cuarto) | 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.

En el momento de causar baja en la empresa el trabajador devolverá los útiles, prendas de trabajo, documentos, tarjetas de identificación, etc., que pueda tener en su poder y que sean propiedad de la empresa. La entrega de los mismos se condicionará al abono de su liquidación correspondiente.

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

CLÁUSULA 15ª CONTRATACIÓN TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS.

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.

CLÁUSULA 16ª TRABAJO DE FUNCIÓN SUPERIOR E INFERIOR

La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional se sujetará a lo dispuesto en las normas que al efecto se establecen en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de realizar funciones inferiores, deberán estar justificadas por razones técnicas u organizativas y llevarse a cabo, como máximo, durante tres meses y garantizando siempre la retribución y nivel del grupo profesional 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, función, 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.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CLÁUSULA 17ª FORMACIÓN.

Se considera la formación como un elemento fundamental para el mantenimiento de la competitividad de la empresa, y el desarrollo profesional de los trabajadores. Todo esto permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos, tecnologías y a la adaptación 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 y funciones de los puestos de trabajo

Acogerse a 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, se calculará 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. Se fomentará 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. Esto último se considerará 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. Todo esto 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, esto último siempre que nos entreguen 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, que debe estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales que posibiliten el desarrollo profesional del trabajador. 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.

CLÁUSULA 18ª JORNADA

- 1) La jornada del personal de los grupos profesionales 1 y 2 así como los niveles 1 y 2 del grupo profesional 4 será de 1.761 horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de nueve horas diarias.
- 2) Para el personal de los grupos profesionales 3 y 4, a excepción de los niveles 1 y 2 del grupo 4, la jornada será de 37 horas semanales, ajustándose en su caso las jornadas correspondientes a las establecidas en la cláusula 19.

CLÁUSULA 19ª HORARIO

El horario de trabajo, queda fijado como sigue:

1) **Personal de Áreas de Apoyo con las excepciones del personal que tenga que trabajar a turnos.**

- 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 por importe de 8,5 euros diarios.

2) **Grupo profesional II Técnicos Comerciales.**

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 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 los Puntos de Venta 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.

B) Grupo Profesional I Comercial Punto de Venta

Para la prestación del servicio en los Puntos de Venta, se podrá aplicar a todo su personal turnos rotativos en horarios de mañana, tarde y partido, con el fin de cubrir el horario de comercio aprobado por el organismo con competencia en la materia, incluyendo domingos, festivos y días especiales. No obstante, se considerarán como días feriados y sin apertura el 1 de Enero, el 1 de Mayo y el 25 de Diciembre, excepto para los Puntos de Venta ubicados 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 22.30 horas. Cualquier otro turno que exceda los límites anteriores que tenga que implantarse por necesidades de la empresa, será informado y justificado a la representación de los trabajadores.
- c) Se garantiza el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.
- d) Los turnos partidos se dividirán en dos períodos, ninguno de los cuales podrá tener una duración inferior a dos horas.
- e) Ningún trabajador podrá prestar servicios en más de dos Puntos de Venta en una jornada de trabajo diaria.

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 los Puntos de Ventas 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 más 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 9. Se exceptúan de todo lo anterior aquellos trabajadores especialmente contratados para trabajar en domingos y festivos.

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 los Puntos de Ventas. El tiempo empleado en las mencionadas reuniones se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

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

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

C) Resto de Áreas

La cobertura horaria del resto de áreas debe abarcar la franja horaria entre las 9,00 horas y las 22,00 horas, de lunes a sábado, así como aquellos domingos y festivos cuya apertura esté permitida por alguna Comunidad Autónoma.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar y justificar a los Representantes de los Trabajadores la concreción de los turnos o guardias y su eventual modificación.

Para establecer un canal de información entre los firmantes del presente Convenio por parte de la Empresa y los firmantes del Convenio por parte de los Representantes de los Trabajadores, se creará una comisión paritaria de seguimiento de todos los puntos establecidos en esta cláusula.

CLÁUSULA 20ª **DISPONIBILIDAD.**

Con el objetivo de garantizar el correcto funcionamiento de los servicios los sábados tarde, domingos o fiestas aperturables en los Puntos de Venta, 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.

Los turnos del personal en disponibilidad para cada localidad serán públicos para todos los trabajadores de dicha localidad en Tablón de Anuncios o Portal del Empleado, y el cobro de la disponibilidad será a mes vencido.

El personal en disponibilidad sólo dará cobertura a Puntos de Venta del mismo grupo profesional, no pudiendo dar cobertura a otros grupos distintos que tendrán que tener el personal necesario para realizar éstas y viceversa.

La disponibilidad se realizará entre el personal de la misma localidad, en caso de que por falta de personal suficiente, esta disponibilidad se realice en una localidad distinta de la del centro de trabajo al que se pertenece, se retribuirán los gastos por desplazamiento en transporte público o pago del kilometraje según cuantía establecida en la cláusulas 40.1 y 66 del presente Convenio.

CLÁUSULA 21ª 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 centro de trabajo en los 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 una misma localidad.

CLÁUSULA 22ª CONTROL DE ASISTENCIA

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

La Empresa asume el compromiso de implantar sistemas de control que permitan tener un detalle individualizado del tiempo de prestación de servicios diario, y con ello garantizar el

cumplimiento de las disposiciones del convenio en materia de tiempo de trabajo.

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

CLÁUSULA 23ª 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 los Puntos de Ventas, 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 los Puntos de Venta tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, teniendo derecho a un sábado completo al mes.

Con carácter trimestral se informará a los trabajadores de los Puntos de Venta del calendario de libranzas y turnos. Con la misma periodicidad se revisará el cómputo de horas trabajadas así como su proyección hasta final de año ajustándose a lo largo del siguiente trimestre por días completos, siempre que la acumulación de horas lo permita, los posibles excesos sobre la jornada anual establecida en la cláusula 19.

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

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

CLÁUSULA 24ª TELETRABAJO.

Lo establecido en esta cláusula se regirá por lo estipulado en el Anexo 2 de este Convenio.

CLÁUSULA 25ª VACACIONES.

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de 30 días laborables, que se podrán distribuir de la siguiente forma:

Un único periodo de 30 días.

Dos periodos, en el que uno de ellos deberá ser de 15 días mínimos.

Tres periodos de 10 días cada uno, estos periodos siempre comenzarán en lunes.

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 tendrá que ser autorizado por el Área de Recursos.

- Condiciones para la distribución de los periodos:

Se procurará que todo el personal disfrute de uno de los periodos de vacaciones en periodo estival (de junio a septiembre).

No se podrán 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 del personal comprendido en el Grupo Profesional 1 serán los de Enero y Diciembre.

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

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

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

CLÁUSULA 26ª 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.

CLÁUSULA 27ª INTERRUPCION DE LAS VACACIONES

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET (suspensiones del contrato por parto y por paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

CLÁUSULA 28ª 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 sumarán 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 accidente o enfermedad graves con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso abonable. Este permiso podrá ser sustituido por el tiempo equivalente en horas con un máximo de veintiuna horas y ser disfrutado en periodos mínimos de dos horas diarias, siendo condición para el disfrute de forma fraccionada de este permiso el acuerdo entre empleado y jefe inmediato superior.
- e)
 - 1. Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad, o persona que conviva con el trabajador se concederán 5 días laborables de permiso abonable.
 - 2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días laborables de permiso abonable.
 - 3. Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá hasta un máximo de 4 horas 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 aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) Los empleados tendrán derecho a dos días adicionales de permiso retribuido cuya fecha de disfrute se concertará con la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Asuntos Sociales coincidiendo con puentes en aquellas Áreas de la

Empresa que la organización lo permita, debiéndose asegurar en todo caso la asistencia al trabajo de la plantilla que garantice el mantenimiento adecuado de 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 los Puntos de Venta 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 trabajará uno de los dos días. En caso de trabajar hasta las 18,00 horas y no poder librar el 24 o el 31, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de libranza, día que preferiblemente se disfrutará 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 los Puntos de Venta ubicados 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 los Puntos de Venta que prolonguen su horario más allá de las 15,00 horas a los Representantes de los Trabajadores.
- l) Para el personal de Oficinas, se podrá acordar la reducción de dos horas de jornada durante los días de la semana que coincida con las fiestas locales. Si el empleado así lo acordara con su jefe inmediato y en todo caso, en aquellas áreas en que no pudiera acordarse tal reducción, se sustituirá ésta por un día de libranza que se disfrutará cuando las necesidades de la organización lo permitan. Para el personal de Puntos de Venta 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 los Puntos de Venta 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 los Puntos de Venta 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.

- n) Permiso retribuido de tres días por hospitalización por parto natural de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.

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 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.

CLÁUSULA 29ª MATERNIDAD/PATERNIDAD.

Se prestará especial protección a la maternidad y paternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, teniendo derecho a solicitar:

- Derecho a la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, o incluso cambio de puesto de trabajo, si el que desempeñara entrañase riesgo para la madre y/o el feto, en la forma y condiciones que señala el art. 26 de la Ley 31/1995.
- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta cláusula de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, en los términos que dispone el art. 26.4 de la Ley 31/1995.

- 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 suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de maternidad y paternidad, así como en los previstos en el siguiente párrafo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en

ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de suspensión de contrato por violencia de género previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CLÁUSULA 30ª LACTANCIA.

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

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.

CLÁUSULA 31ª 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.

CLÁUSULA 32ª IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Ambas partes se comprometen a desarrollar en los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, el Protocolo de Igualdad de Oportunidades.

CLÁUSULA 33ª PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

Todo lo relativo a esta cláusula se desarrolla en el anexo III del presente Convenio.

CLÁUSULA 34ª 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 estudiarán 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, comportará 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 mínima de un mes.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CLÁUSULA 35ª PERMISO SIN SUELDO

- A) El personal de la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su misma área de trabajo, por

el mismo motivo.

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

CLÁUSULA 36ª CLASES DE EXCEDENCIA

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

CLÁUSULA 37ª 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 un mes una vez finalizada la causa que originó la excedencia. En caso contrario será dado de baja en la Empresa sin indemnización.

CLÁUSULA 38ª EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

- 1) La excedencia Voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la Cláusula 37ª, 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.

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 nivel del grupo profesional.

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 periodo 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 periodos 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.

CLÁUSULA 39ª ESTABLECIMIENTO Y CUANTIA DE LAS REMUNERACIONES

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

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

1) **SALARIO BASE**

Es la parte de la retribución fija para cada nivel y grupo profesional 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 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.

3) **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.

4) **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 2ª quincena del mes de Junio).
- La de Diciembre, del 1 de Julio al 31 de Diciembre (su abono se efectúa en la 2ª quincena del mes de Diciembre).

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

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

5) **SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE**

La remuneración de los vendedores responde a un sistema mixto de percepciones, compuesto por una parte fija según su nivel profesional 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.

6) **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) 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.

7) **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.

8) **PLUS TRABAJO EN FESTIVOS**

Los empleados de la organización central que presten sus servicios como consecuencia de la actividad comercial en domingos o festivos dando soporte técnico a dicha actividad, 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. Quedan excluidos de este apartado los niveles 1 y 2 del grupo profesional cuarto.

9) **ASISTENCIA A FERIAS**

Todo el personal de los grupos profesionales 1 y 2 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 los Puntos de Venta, percibirán un incentivo de carácter especial de 42 euros. Dicho incentivo se percibirá por cada domingo o festivo trabajado. Esta cantidad se aplicará 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.

CLÁUSULA 40ª **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 según lo establecido en la normativa interna vigente en cada momento.

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 2012 de 816 euros., al año, que se prorrateará por los periodos de permanencia de cada empleado en la Empresa. . 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 periodos 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 2012-2013, se destinarán veintitrés mil euros, incrementándose anualmente según el IPC.

En el mes de octubre de cada año, y por medio de correo electrónico, se abrirá el plazo de recepción de solicitudes de ayudas de estudios. El plazo para la recepción de solicitudes nunca será inferior a un mes.

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición, justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas, así como carta de pago del importe por el que se solicita la ayuda. En caso de solicitar ayuda para libros de texto, se deberá presentar también el documento justificativo del precio.

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 DEL GRUPO PROFESIONAL**

Podrán optar todos los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año en la empresa.

Que sean títulos superiores o medios universitarios, grados universitarios, master o postgrados, acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años, ESO, Bachillerato, Módulos de Grado Medio o Superior, cursos de idiomas y estudios equivalentes a los mencionados.

Que no sean cursos o asignaturas 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 en la empresa.

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, según la vía que se indique en la comunicación de apertura de plazo, 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, ingresando al interesado, antes del 31 de Diciembre, el importe de la ayuda concedida, mediante transferencia bancaria.

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, salvo en el caso de máster y postgrado, para los que la comisión acordará la cantidad máxima a conceder.

Segundo: al personal que esté incluido en el apartado B, la cantidad máxima de ayudas será fijada por la comisión.

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, salvo en el caso de master y postgrado, para los que la comisión acordará la cantidad máxima a conceder.

Segundo: reparto equitativo entre el personal incluido en el apartado B, fijando la comisión el importe máximo a conceder.

Finalizado el curso, se requerirá al solicitante las calificaciones obtenidas y justificantes de asistencia y/o aprovechamiento. Este requerimiento se realizará vía correo electrónico y carta personalizada dirigida al solicitante.

En caso de estudios oficiales, si el solicitante no presenta documentación justificativa de las calificaciones obtenidas, se descontará el 100% de la cantidad concedida. En caso de no aprobar alguna asignatura, se descontará el importe correspondiente a la/s asignatura/s no aprobada/s.

En caso de estudios no oficiales, el solicitante deberá presentar certificado de aprovechamiento y/o asistencia. En caso de no presentarse, se descontará el 100% de la cantidad concedida.

En caso de tener que descontar la cantidad concedida por ayuda de estudios, se comunicará esta circunstancia al solicitante mediante carta personalizada a su atención, indicando el mes en el que se realizará el descuento en nómina. Este descuento se podrá fraccionar en tres mensualidades, cuando el importe a descontar sea superior a 100€.

El importe de la ayuda de estudios no utilizada en el año en curso y las devoluciones efectuadas por no haber aprobado o no haber presentado la documentación justificativa, 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, 100 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:

- 250.000. - 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 Préstamos 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 los Puntos de Venta, el uniforme necesario para el desarrollo y desempeño de su actividad. Este uniforme será proporcionado al menos una vez al año, así como en aquellas ocasiones que se produzca un deterioro de las prendas.

CLÁUSULA 41ª 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 Sindicatos firmantes del Convenio. 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.

CLÁUSULA 42ª 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.

CLÁUSULA 43ª TRATAMIENTO SOCIOLABORAL ESPECIAL

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

CLÁUSULA 44ª 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 y nivel profesional. 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:

- Tiempo de permanencia en el nivel y grupo profesional.
- 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.

3) DESPLAZAMIENTO POR SERVICIO.

Es el que se realiza a instancias de la empresa para cubrir provisionalmente puestos de trabajo de otros centros que están en otra localidad distinta a la de origen del trabajador/a, pero que no implica cambio de residencia ni domicilio del trabajador/a, y esté a una distancia inferior a 40 Kilómetros.

Este desplazamiento no excederá de un periodo de 3 meses de forma continuada o de 6 meses en un año.

En éste caso se buscará, en primer lugar voluntarios y en segundo lugar se buscará trastornar lo menos posible la vida personal del trabajador. La empresa abonará al trabajador los gastos de desplazamiento ocasionados previa justificación de los importes correspondientes así como del medio utilizado.

CLÁUSULA 45ª TRASLADOS

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

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

CLÁUSULA 46ª TRASLADOS VOLUNTARIOS Y PERMUTAS

Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar traslado siempre a puestos que estén encuadrados dentro de su mismo nivel y grupo profesional. 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 el nivel y grupo profesional y en la Empresa, por este orden. En caso de igualdad de nivel profesional 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 mismo nivel y grupo profesional.

CLÁUSULA 47ª TRASLADO FORZOSO

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

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

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del

viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario bruto mensual.

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

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

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

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

CLÁUSULA 48ª 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 ocasionen correrán a cargo de la Empresa.

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

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

CLÁUSULA 49ª 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.

CLÁUSULA 50ª FALTAS

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

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

CLÁUSULA 51ª FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

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

CLÁUSULA 52ª 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.

CLÁUSULA 53ª 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 obligado cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 11) La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
- 12) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 13) Abuso de autoridad.
- 14) Acoso Sexual.
- 15) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 16) El acoso moral.
- 17) La concurrencia de dos faltas graves en un periodo de seis meses será considerada falta muy grave.

CLÁUSULA 54ª SANCIONES (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 siete 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 nivel profesional y despido.

CLÁUSULA 55ª 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.

CLÁUSULA 56ª COMUNICACION DE LAS SANCIONES

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

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

CLÁUSULA 57ª RECURSOS SOBRE SANCIONES

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

CLÁUSULA 58ª 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.

CLÁUSULA 59ª 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.

CLÁUSULA 60ª 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 éste serán abonados con igual criterio al apartado A) de esta cláusula.
- G) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.
- H) Recibir información mensual de la certificación de ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social.

CLÁUSULA 61ª 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 mas representativas a nivel estatal, 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.

CLÁUSULA 62ª 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.

CLÁUSULA 63ª 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.

CLÁUSULA 64ª 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.

CLÁUSULA 65ª CONTROL SINDICAL, CONTRATACIÓN 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.

La Empresa se compromete a fomentar las contrataciones indefinidas, utilizando las tipologías de contratación más adecuadas para favorecer la integración y la consolidación del trabajador en la compañía.

CLÁUSULA 66ª 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 pernocte fuera de la residencia del centro de

trabajo, pero se realice la comida fuera del mismo.

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

CLÁUSULA 67ª SALUD LABORAL

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

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

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

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

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

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

MEDIO AMBIENTE

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

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

CLÁUSULA 68ª SEGURO DE VIDA

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

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

CLÁUSULA 69ª GARANTIA DE EMPLEO

La nueva clasificación en grupos laborales contemplada en el presente Convenio Colectivo debe propiciar el desarrollo profesional y la empleabilidad de los trabajadores y al mismo tiempo permitir el inicio de nuevas actividades comerciales en condiciones competitivas de mercado.

En coherencia con ello la Compañía se compromete durante la vigencia del presente convenio a incrementar el número de trabajadores en plantilla en un mínimo de un 10% respecto al número de los que hubiera contratados a 31 de Diciembre del 2011.

Las políticas de Telyco o 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.

CLÁUSULA 70ª ASPECTOS ECONÓMICOS

Para los años 2012 y 2013 se mantendrán las condiciones establecidas en las tablas salariales del Anexo 1 del presente convenio.

Paga de Productividad.

Se abonará, dentro del primer trimestre de los años 2013 y 2014, una paga de productividad, en la siguiente escala y condiciones:

A principio de cada uno de los años 2012 y 2013 se establecerán 4 objetivos de consecución ligados a la actividad y contemplados en presupuesto, que serán comunicados a la platilla 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€.

En el caso de que no se alcanzasen los objetivos en ninguno de los cuatro, pero todos ellos hubieran llegado al menos a un 70% de consecución, se dará el mismo tratamiento que si se hubiese conseguido uno.

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

- Tener una fecha de alta en la empresa igual o anterior al 1 de julio del año en que se devengue la mencionada paga y continuar prestando servicios en la empresa a

31 de Diciembre de dicho año. Se tendrá en cuenta la fecha de antigüedad en lugar de la fecha de alta, en los casos de excedencias especiales y permisos sin sueldo.

- No acreditar un absentismo superior al 6% por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año de devengo, o desde la fecha de alta del trabajador hasta el 31 de Diciembre de dicho año.

De la cantidad percibida 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 niveles de los grupos profesionales de este convenio, una cantidad del 20 %, excepto en caso de conseguir solo uno de ellos que dicha consolidación será del 40%. La consolidación tendrá efectos desde el 1 de enero de cada uno de los años de devengo de la paga, esto es desde el 1 de enero de 2012, la paga que se perciba en el año 2013, y 1 de enero de 2013 la paga que se perciba en el año 2014.

CLÁUSULA 71ª 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 mensual, 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 regulara 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 abonaran 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.

CLÁUSULA 72ª 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.

Por la representación de los trabajadores. Por la representación de la empresa.

Rubén García García.

Antonio Castellano García.

María Aránzazu Gómez Santamaría

Joan Carles Sierra Santiso.

Albert Miro Aznar.

Alberto Boldoba Gonzalez-Mataix.

Fernando García Fernández.

Ángel Taravillo de la Cuadra.

Loreto Espi González.

José Antonio García Toscano.

Rufino Santos Rodríguez (Asesor U.G.T.)

Madrid, a 30 de abril de 2012.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

GRUPO 1	COMERCIAL PUNTO DE VENTA	
	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES
	NIVEL 1	10.000,00 666,67
	NIVEL 2	10.930,00 728,67
	NIVEL 3	12.600,00 840,00
	NIVEL 4	14.281,35 952,09
	NIVEL 5	14.852,60 990,17
	NIVEL 6	15.423,86 1.028,26
	NIVEL 7	15.995,11 1.066,34
	NIVEL 8	16.566,37 1.104,42
	NIVEL 9	17.137,62 1.142,51
	NIVEL 10	17.708,87 1.180,59
	NIVEL 11	18.280,13 1.218,68
GRUPO 2	TECNICO COMERCIAL	
	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES
	NIVEL 1	10.930,00 728,67
	NIVEL 2	12.600,00 840,00
	NIVEL 3	14.281,35 952,09
	NIVEL 4	15.423,86 1.028,26
	NIVEL 5	16.636,80 1.109,12
	NIVEL 6	17.302,27 1.153,48
	NIVEL 7	17.967,74 1.197,85
	NIVEL 8	20.197,80 1.346,52
	NIVEL 9	21.005,71 1.400,38
GRUPO 3	TITULADOS Y TECNICOS	
	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES
	NIVEL 1	22.500,00 € 1.500,00 €
	NIVEL 2	25.447,35 € 1.696,49 €
	NIVEL 3	27.450,00 € 1.830,00 €
	NIVEL 4	29.267,55 € 1.951,17 €
	NIVEL 5	31.759,50 € 2.117,30 €
	NIVEL 6	33.750,00 € 2.250,00 €
	NIVEL 7	34.767,75 € 2.317,85 €
GRUPO 4	ADMINISTRATIVOS	
	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BRUTO MES
	NIVEL 1	15.750,00 € 1.050,00 €
	NIVEL 2	17.824,20 € 1.188,28 €
	NIVEL 3	19.241,55 € 1.282,77 €
	NIVEL 4	20.343,00 € 1.356,20 €
	NIVEL 5	22.365,90 € 1.491,06 €
	NIVEL 6	24.327,90 € 1.621,86 €
	NIVEL 7	26.289,90 € 1.752,66 €
	NIVEL 8	27.759,30 € 1.850,62 €
	NIVEL 9	30.029,10 € 2.001,94 €