

**7792** RESOLUCION de 19 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO), y sus trabajadores.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO) y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1990, de una parte, por los designados por la dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 19 de marzo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO).

### TERCER CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

#### -PRINCIPIO GENERAL-

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

#### CLAUSULA 1ª: COMPENSACION

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 serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la "condición más beneficiosa".

#### CLAUSULA 2ª: ABSORCION

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 éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

#### CLAUSULA 3ª: VINCULACION

Ambas partes convienen expresamente que las cláusulas pactadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de condiciones económicas, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas cláusulas resultasen alteradas por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación, deberá acordar dentro de los treinta días siguientes la modificación total o parcial de éstas.

#### CLAUSULA 4ª: AMBITOS DE APLICACION

Las cláusulas contenidas en el presente Convenio, serán aplicables en todos los Centros de Trabajo de Telyco en todo el Estado.

#### CLAUSULA 5ª: PERSONAL

El presente Convenio, 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 que en el caso concreto de Telyco, es el personal que se describe a continuación:

- A.- Directores de Zona.
- B.- Subdirectores de Zona.
- C.- Jefes Territoriales.
- D.- Directores.

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

#### CLAUSULA 6ª: TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 01.01.1990, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E., tendrá una vigencia hasta el 31.12.1992, con excepción de jornada y horario, que se aplicarán con efectos de la fecha en que se haya firmado el presente Convenio.

Las condiciones económicas referidas al salario base anual, serán revisadas según el Anexo número 2.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones antes de la fecha indicada de finalización de este Convenio.

#### CLAUSULA 7ª: FACULTAD DE ORGANIZACION

La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, que conduzcan a un progreso técnico y económico de la Empresa. La Dirección informará al Comité de la Empresa y los Delegados Sindicales de los proyectos que tenga al respecto, "en aquellos casos contemplados en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores".

#### CLAUSULA 8ª: COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

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

B.- Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo y cuyas decisiones serán vinculantes.

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

Con carácter ordinario, se reunirá una vez cada tres meses.

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

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

#### CLAUSULA 9ª: PLANTILLAS PRESUPUESTO DE PERSONAL

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

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

Se enviará copia de este censo al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, previo a su exposición en los tablones de anuncios.

Cualquier error existente en el censo de personal, deberá ser notificado por el trabajador afectado a la Dirección de Recursos Humanos que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

#### CLAUSULA 10ª: CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

#### GRUPOS LABORALES

##### GRUPO PRIMERO

###### General de Jefaturas

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

##### GRUPO SEGUNDO

###### Titulados

###### Subgrupo A - Titulados facultativos de Grado Superior.

- Titulado de Primera de G.S.
- Titulado de Segunda de G.S.
- Titulado de Entrada de G.S.

###### Subgrupo B - Titulados facultativos de Grado Medio o asimilados.

- Titulado de Primera de G.M.
- Titulado de Segunda de G.M.
- Titulado de Entrada de G.M.

##### GRUPO TERCERO

###### Ventas

- Subgrupo A -
  - Gestor Técnico de Ventas
- Subgrupo B -
  - Agentes de Ventas
- Subgrupo C -
  - Agente de Televenta

\*.- Las actuales Asesoras Comerciales, pasan a tener desde la fecha de vigencia del Convenio, la categoría de Agentes de Televenta.

##### GRUPO CUARTO

###### Administrativos

- Subgrupo A -
  - Técnico Administrativo Mayor
  - Técnico Administrativo de 1ª
  - Técnico Administrativo de 2ª
- Subgrupo B -
  - Oficial Administrativo Mayor
  - Oficial Administrativo de 1ª
  - Oficial Administrativo de 2ª
  - Auxiliar Administrativo de 1ª
  - Auxiliar Administrativo de 2ª

##### GRUPO QUINTO

###### Oficios

- Subgrupo A -
  - Técnico Oficial Mayor
  - Técnico Oficial de 1ª
  - Técnico Oficial de 2ª

###### Subgrupo B -

- Oficial de Oficios Varios Mayor
- Oficial de Oficios Varios de 1ª
- Oficial de Oficios Varios de 2ª
- Ayudantes de Oficios Varios de 1ª
- Ayudantes de Oficios Varios de 2ª

###### Subgrupo C -

- Operador de Comunicaciones
- Ordenanza
- Botones - hasta 18 años-

#### CLAUSULA 11ª: CONDICIONES DE INGRESO

Quando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reintegro de las excedencias voluntarias.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

- A) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso, serán acordadas por el Tribunal Calificador, con excepción del perfil del puesto.
- B) Los Tribunales Calificadores estarán compuestos por dos Representantes de los Trabajadores y tres de la Dirección.
- C) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba fijado en:
  - . Personal Titulado y Asimilado: 5 meses
  - . Personal de Ventas: 6 meses
  - . Personal Admto. y Oficios: 2 meses
  - . Personal Subalterno: 15 días

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

#### CLAUSULA 12ª: PROMOCION

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

#### CLAUSULA 13ª: PLAZOS DE PROMOCION

Las incorporaciones al grupo General de Jefaturas, serán por libre designación o por antigüedad en la categoría correspondiente.

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

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

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral, excepto el Grupo de Jefatura, será por Concurso-Oposición, y supondrá el ingreso por la categoría correspondiente a la Convocatoria superada.

##### GRUPO PRIMERO:

###### General de Jefaturas

- Jefe de 4ª: permanencia durante 3 años, y pasa a
- Jefe de 3ª: permanencia durante 8 años, y pasa a
- Jefe de 2ª: permanencia durante 8 años, y pasa a
- Jefe de 1ª: permanencia durante 8 años, y pasa a
- Jefe Principal.

##### GRUPO SEGUNDO:

###### Titulados

###### Subgrupo A: Titulados Facultativos de G.S.

- Titulado de Entrada: permanencia durante 10 meses y pasa a
- Titulado de 2ª: permanencia durante 8 años y pasa a
- Titulado de 1ª.

Subgrupo B: Titulados Facultativos de G.M. o Asimilados.

- Titulado de Entrada: permanencia durante 10 meses y pasa a
- Titulado de 2º: permanencia durante 8 años y pasa a
- Titulado de 1º.

**GRUPO CUARTO:**

Subgrupo A: A este grupo se accederá por concurso-oposición y por antigüedad en la categoría.

- Técnico Admto. de 2º: permanencia durante 5 años y pasa a
- Técnico Admto. de 1º: permanencia durante 10 años y pasa a
- Técnico Admto. Mayor.

Subgrupo B:

- Auxiliar Admto. de 2º: permanencia durante 3 años y pasa a
- Auxiliar Admto. de 1º: permanencia durante 5 años y pasa a
- Oficial Admto. de 2º: permanencia durante 8 años y pasa a
- Oficial Admto. de 1º: permanencia durante 10 años y pasa a
- Oficial Admto. Mayor.

**GRUPO QUINTO:**

Oficios varios

Subgrupo A: El acceso será por concurso-oposición o por antigüedad en la categoría.

- Técnico Oficial de 2º: permanece durante 5 años y pasa a
- Técnico Oficial de 1º: permanece durante 10 años y pasa a
- Técnico Oficial Mayor

Subgrupo B:

- Ayudante de Oficios Varios de 2º: permanencia durante 3 años y pasa a
- Ayudante de Oficios Varios de 1º: permanencia durante 5 años y pasa a
- Oficial de Oficios Varios de 2º: permanencia durante 8 años y pasa a
- Oficial de Oficios Varios de 1º: permanencia durante 10 años y pasa a
- Oficial de Oficios Varios Mayor.

Subgrupo C:

- Operador/a de Comunicaciones
- Ordenanzas
- Botones, al cumplir 18 años de edad, pasa a Ordenanza.

**CLAUSULA 14ª: CONVOCATORIA**

Cuando la Dirección estime necesario cubrir un puesto, establecerá las condiciones, que debe incluir como mínimo:

- 1ª.- Categoría y Grupo Laboral
- 2ª.- Gratificación o complemento si lo hubiere
- 3ª.- Centro, posible incorporación
- 4ª.- Perfil del puesto y funciones básicas
- 5ª.- Composición del Tribunal
- 6ª.- Tipo de pruebas y sistema de calificación
- 7ª.- Orden de preferencia de los posibles participantes
- 8ª.- Bibliografía.

Antes de recurrir a la contratación exterior, se agotarán las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal de la Empresa que reúnan los requisitos estipulados en la Convocatoria y el reingreso del personal en excedencia, si así lo cumplieran.

El orden de preferencia será:

- a.- Traslados
- b.- Cambios de acoplamiento
- c.- Excedencias
- d.- Pruebas de ascenso
- e.- Pruebas de acceso libre

La Empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los Centros de Trabajo.

En ningún caso, el plazo de tiempo que habrá de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas, deberá ser inferior a 20 días laborables, salvo acuerdo del Tribunal calificador.

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

Quien obtenga puesto mediante convocatoria, deberá permanecer 24 (veinticuatro) y 18 (dieciocho) meses en el Centro de Trabajo, sin posibilidad de presentarse a traslado, salvo acuerdo de la Dirección y previo informe positivo de la Parte Social.

**CLAUSULA 15ª: TRASLADOS**

Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

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

El concurso de traslado, se resolverá valorando en primer lugar, el no haber realizado ninguno anteriormente, en caso contrario, será preferente el que se hubiera efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose en cuenta la antigüedad en la categoría. En caso de igualdad de categoría y de antigüedad, será el Tribunal quien determine la adjudicación.

La adjudicación del traslado, será preferente ante cualquier Concurso-Oposición.

**CLAUSULA 16ª: TRIBUNALES CALIFICADORES**

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

**CLAUSULA 17ª: PUBLICACION DE CONVOCATORIAS Y PRESENTACION DE INSTANCIAS**

Las convocatorias serán publicadas en los Centros de Trabajo. Se notificará al INEM, u Organismos Oficiales competentes, en caso de puestos que se cubran con personal externo.

El tiempo máximo de presentación, no podrá ser superior al tiempo determinado en la Convocatoria, y nunca inferior a 15 días salvo acuerdo entre Dirección y Representación laboral.

**CLAUSULA 18ª: DETERMINACION DE LAS PRUEBAS**

Será facultad del Tribunal, la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria.

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

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

**CLAUSULA 19ª: CALIFICACION DE LAS PRUEBAS**

La calificación de las pruebas, se realizará por el Tribunal Calificador, fijándose previamente una valoración mínima. Se levantará un Acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos. En caso de igualdad de puntuación, prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

Para los participantes externos, prevalecerá el orden de solicitud para el Concurso-Oposición.

**CLAUSULA 20ª: PERIODO DE PRUEBA**

Para el personal de nuevo ingreso, se estará a lo establecido en la cláusula 11ª de este Convenio.

El periodo de prueba del candidato será público en la convocatoria. Durante este periodo, disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

En caso interno, si durante el periodo de prueba, la Dirección estimase que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Si el trabajador hubiese sido seleccionado externamente, se rescindirá la relación laboral.

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

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

#### **CLAUSULA 21: CONTRATACION DE TRABAJADORES MINUSVALIDOS**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **CLAUSULA 22: TRABAJOS DE CUALIFICACION SUPERIOR**

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser asignado a un puesto de función superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al puesto que desempeñe. Desaparecidas las causas que activaron la necesidad, el trabajador, volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

#### **CLAUSULA 23: FORMACION**

La Empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la Empresa, con la colaboración de la Representación Laboral.

La Empresa, organizará cursos de formación dentro de la jornada laboral, así como Formación a distancia. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la Empresa lo considera necesario.

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

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

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

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

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

#### **CLAUSULA 24: JORNADA**

El número de horas a la semana, será de treinta y siete horas para todo el colectivo de Telyco.

#### **CLAUSULA 25: HORARIO**

El horario de trabajo será:

- para el personal de jornada continuada, de 07h,45' a 15h,15', (de lunes a jueves) con un descanso de 30' para el desayuno. Este tiempo de descanso, se disfrutará todo el año, estará rigurosamente controlado y se fichará a la entrada y a la salida, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en el citado tiempo de descanso, como una falta de puntualidad a todos los efectos.
- para el personal de jornada partida, será (excepto ventas) de 09h,00' a 18h,00', con una hora y media para almorzar y 30' para el desayuno. El personal con jornada partida durante los meses del 1 de Junio al 15 de Septiembre tendrán jornada continuada.

El personal de Ventas se incorporará a las 8h,00' diariamente.

Todo el personal de Telyco, tendrá horario los viernes de 8h,00' a 12h,00'.

#### **CLAUSULA 26: CONTROL DE ASISTENCIA**

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

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarlo a su superior jerárquico dentro de la jornada laboral y antes de las 10 de la mañana, justificando documentalmente la incidencia (volante médico o similar).

#### **CLAUSULA 27: FLEXIBILIDAD**

Se establece una flexibilidad de 30 minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida o adelantándose en igual proporción.

#### **CLAUSULA 28: HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

Los trabajadores serán libres de aceptar o negar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la Legislación Laboral.

Se 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. La Dirección de la Empresa, comunicará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y por Direcciones.

#### **CLAUSULA 29: VACACIONES**

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de cinco semanas, la fecha de comienzo será siempre en lunes.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un sólo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de cuatro semanas continuadas y una semana continuada.

El personal que cese, integre o reintegre en el transcurso del año, (incluso por Servicio Militar), disfrutará, antes de que este año termine, la parte proporcional que le corresponda, según el número de días trabajados.

Se negociará por la Comisión Paritaria el disfrute de los puentes existentes durante el año en curso, estableciéndose su recuperación en la jornada laboral.

Negociación antes del 20 de Enero durante la vigencia de este Convenio (en el caso de 1990 y por la Comisión Paritaria, antes del 20 de Febrero), del Calendario Laboral anual.

#### **CLAUSULA 30: PREVISION DE VACACIONES**

La Empresa según la necesidad de trabajo previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

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

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

#### **CLAUSULA 31: INTERRUPCION DE LAS VACACIONES**

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera I.L.T., dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación los cuatro primeros.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de Baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

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

Los días que hubiera durado la I.L.T., descontando los cuatro primeros 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.

#### **CLAUSULA 32.ª: PERMISOS**

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

- A.- Por contraer matrimonio se gozará de 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 éste coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- B.- Por nacimiento de un hijo, se concederá tres días laborables abonables, a elección del interesado.
- C.- Por matrimonio de hijos o hermanos, se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- D.- Por enfermedad grave familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá tres días de permiso abonable.
- E.- Por fallecimiento de cónyuge o persona que conviva con el trabajador, padres, hijos y hermanos, se tendrá 5 días laborables de permiso abonable, y 2 días de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, sobrinos, cuñados, yernos, nueros y padres políticos.
- F.- Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- G.- Por traslado del domicilio habitual se concederá un día abonable.
- H.- Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- I.- Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su Centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado B), los permisos se ampliarán hasta cinco días; en los previstos en el apartado D), serán de cinco días y en los contemplados en el apartado E), el permiso se ampliará hasta cinco días, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan, y de dos días, para el segundo de dichos grupos.

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 realizarse con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo Centro y Área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos, conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal, partes proporcionales de pagas, complementos, vacaciones, abono de cargas sociales de la Empresa y del Trabajador.

#### **CLAUSULA 33.ª: MATERNIDAD**

La empleada de Telyco, tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo se distribuirá a opción de la interesada.

#### **CLAUSULA 34.ª: LACTANCIA**

Las/los trabajadoras/res con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, a la entrada o salida de jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.

#### **CLAUSULA 35.ª: GUARDA LEGAL**

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

#### **CLAUSULA 36.ª: LICENCIAS SIN SUELDO**

El personal que lleve al menos dos años como plantilla fija, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias darán derecho a la reincorporación al mismo Centro de trabajo. Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

#### **CLAUSULA 37.ª: CLASES DE EXCEDENCIAS**

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.

#### **CLAUSULA 38.ª: EXCEDENCIA FORZOSA**

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

Tendrán consideración de excedencia forzosa:

- A.- Para designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos, mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.
- B.- La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Civil Sustitutorio por el tiempo de duración del mismo. Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la Empresa aunque no sea su Centro de trabajo habitual, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario. En todo caso, el trabajador fijo de plantilla tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones anuales.

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

#### **CLAUSULA 39.ª: EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

- 1.- La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la Cláusula 37.ª, debiéndose solicitarse por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco, finalizando el periodo para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que trascorra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en su anterior Centro de trabajo, para igual o similar puesto al desempeñado anteriormente, ó para cualquier vacante producida en la Empresa de similar o inferior categoría, si esta no fuese cubierta por traslado interno.

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

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

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

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 en primer grado de consanguinidad, que hubiera

sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

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

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

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

#### CLÁUSULA 40ª: ESTABLECIMIENTO Y CUANTÍA DE LAS REMUNERACIONES

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

#### SALARIO BASE:

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

#### COMPLEMENTO PERSONAL:

Es aquel que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en Telyco, determinado en trienios, y cuya cantidad está fijada en relación a las cantidades acumuladas y a las devengadas durante la vigencia del presente Convenio en función del salario base fijado en el anexo 1, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

#### COMPLEMENTO POR PUESTO:

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

#### 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 ésta pueda determinar. Este complemento será anulado por razones de modificación del trabajo que el empleado fuere a desempeñar y que fuesen distintas a las que tuviere en el momento de asignarse este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25 % de la remuneración del empleado que lo percibiera.

#### COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

Son aquella parte de la remuneración que se abona los meses de Marzo, Julio y Diciembre, en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas, empezarán a devengarse:

- La de Marzo, el 01 de Enero del año inmediato.
- La de Julio, el 01 de Julio.
- La de Diciembre, el 01 de Enero.

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 salario base, antigüedad y complementos fijos.

#### COMPLEMENTO DE RESIDENCIA:

Tendrán derecho a la percepción, los trabajadores con residencia en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. La cuantía se fija en 8.243 pesetas mensuales.

#### COMISIONES E INCENTIVOS:

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

#### HORAS EXTRAORDINARIAS:

El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100 (del salario base) ó serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, a disfrutar de acuerdo con la Dirección, no siendo acumulables a vacaciones o puentes. En caso de abono de las horas extraordinarias, la Empresa ingresará al Fondo Social el 1% del valor de éstas.

#### CLÁUSULA 41ª: 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.

#### 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 en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su Centro de trabajo, el trabajador tendrá el derecho a efectuar sus viajes en clase turista en aéreos y en clase de primera para los terrestres.

Se acuerda la cantidad de 23 ptas. por km., cuando se use vehículo particular mediante autorización expresa del jefe inmediato.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el acuerdo económico anexo.

#### COMPENSACION POR COMIDA:

El grupo 4º y el subgrupo C del grupo 5º, con jornada partida, se les abonará una cantidad estipulada en 1.100 ptas, de lunes a jueves.

#### COMPLEMENTO A LAS PRESTACIONES POR I.L.T.:

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

Se entenderá como base de cotización la media de los seis meses anteriores al de la fecha de baja.

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

#### AYUDA DE ESTUDIOS:

El personal incluido en este Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en la cláusula siguiente, podrá solicitar Becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publica en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

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

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

- 1.- El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de Junio y Septiembre la parte entera de un medio de las asignaturas del curso, como mínimo.
- 2.- El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas del curso.
- 3.- En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable para el trabajador.

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

En caso de no presentarse o aprobar un porcentaje inferior al 50% de las asignaturas del total del curso, se deducirá el total de la ayuda.

**ESTUDIOS QUE NO SEAN EXCLUSIVAMENTE RELACIONADO CON EL TRABAJO DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL:**

Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

- A.- Tener un mínimo de antigüedad de un año.
- B.- Que sean títulos superiores o medios universitarios, acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años, B.U.P., C.O.U., F.P., y estudios equivalentes a los mencionados.
- C.- Que exista continuidad en los estudios.
- D.- Que no sean cursos repetidos.

También tendrán derecho, los trabajadores que cursen estudios oficiales, a:

Permisos para asistir a los exámenes sin merma de haberes. En todo caso, la Empresa exigirá los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento a los trabajadores de los estudios anteriores.

**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, sin intereses y a descontar mensualmente en el período de 12 meses, aceptándose como límite máximo, 50 peticiones anuales.

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.

**PRESTAMOS:**

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

año 1990: 7.000.000 ptas.  
año 1991: 8.000.000 ptas.  
año 1992: 9.000.000 ptas.

Estas cantidades serán totales anuales y no acumulables, considerando los intereses anuales pendientes por decisión de la Comisión de Fondos. Los requisitos serán los siguientes:

- 1.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 2.- No tener ningún otro préstamo en la Empresa en vigor.
- 3.- Justificar la necesidad de la solicitud.

**CLAUSULA 12.ª: COMISION DE FONDO SOCIALES**

Para el estudio y valoración de las solicitudes de préstamos, se crea una Comisión de Fondos Sociales, compuesta por dos Representantes de la Empresa y otros dos miembros del Comité Intercenros.

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

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

Esta Comisión entenderá y resolverá las solicitudes de Ayuda de Estudios, anticipos anuales, y aquellas peticiones que se produzcan de interés social, gestionando el excedente del fondo en forma y manera adecuada.

**CLAUSULA 13.ª: RESIDENCIA Y CAMBIO DE ACOPLAMIENTO**

**Residencia:**

Se entienda 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.

**Cambios de Acoplamiento:**

- 1.- Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo o Subgrupo Laboral, dentro de la localidad de residencia podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

- 2.- Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

- 3.- La Empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la Representación Social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos.

**CLAUSULA 14.ª: TRASLADOS**

Se considera traslado la variación de Centro de trabajo que puede obligar al cambio de residencia con carácter permanente.

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

**CLAUSULA 15.ª: TRASLADOS VOLUNTARIOS Y PERMUTAS**

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de un puesto, tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán permutar sus respectivos puestos en distintos Centros, siempre que estén encuadrados en el mismo Grupo o Subgrupo Laboral y cuenten con el período mínimo de permanencia en la Empresa para poder participar en concursos de traslados.

**CLAUSULA 16.ª: TRASLADO FORZOSO**

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 y mientras no lo autoriza la Autoridad Laboral correspondiente, previo expediente tramitado al efecto. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores autorizando el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá 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 trasladados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario base mensual, si tiene a su cargo personas y del 100 por 100 si no las tiene, del salario base 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 en cada trabajador.

**CLAUSULA 47.º: COMISIONES DE SERVICIO**

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

Para la Comisión de Servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta 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. Así mismo, el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la Empresa, de los gastos de viajes ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual dos fines de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el desplazamiento deba prolongarse, de forma continuada, durante al menos diez días del siguiente mes.

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

El derecho a 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 Servicios, un tercio de los días que haya acumulado

**CLAUSULA 48.º: PREMIOS**

Al cumplir veinte años de Servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en esta fecha le correspondan.

**CLAUSULA 49.º: 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, conforme a la enumeración que se contiene en las cláusulas siguientes:

**CLAUSULA 50.º: FALTAS LEVES**

Son faltas leves las siguientes:

- 1.- Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2.- No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 4.- La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 5.- La falta de aseo o limpieza personal.
- 6.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7.- Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo o menoscaban la imagen de la Empresa.

**CLAUSULA 51.º: FALTAS GRAVES**

Son faltas graves las siguientes:

- 1.- Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco 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.- Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmado por él.
- 8.- La simulación de enfermedad.
- 9.- Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10.- Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11.- Reincidencia en faltas leves.

**CLAUSULA 52.º: 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 a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 4.- La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.- El abandono de destino.
- 7.- El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8.- La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
- 9.- Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre las tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de TELYCO.
- 10.- Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio en la Empresa.
- 11.- La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 12.- La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
- 13.- El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 14.- Abuso de autoridad.

**CLAUSULA 53.º: SANCIONES (ENUMERACION)**

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

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

En general, el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

**CLAUSULA 54.º: COMUNICACION DE LAS SANCIONES**

Comunicación al Comité de Empresa y a los Sindicatos.

**CLAUSULA 55.º: INSTRUCCION**

Las sanciones por faltas graves y muy graves 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 tres días pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos.



**CLAUSULA 54:1 RECURSOS**

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

**CLAUSULA 57:1 PRESCRIPCION**

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.

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

**CLAUSULA 58:1 REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES**

La Representación de los Trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados Sindicales, 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 5 días laborables.

El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores	25 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores	30 horas
Centros de 251 a 500 trabajadores	40 horas
Comité Intercentros	40 horas

**CLAUSULA 59:1 COMITE INTERCENTROS**

1.- Es el interlocutor de 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 por votos.

2.- Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la Ley atribuye a dichos Comités, 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. 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.- Utilización del correo interior de la Empresa y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por Telefax para el envío de las comunicaciones del Comité.

D.- Recepción de los boletines de Cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la Empresa.

E.- Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

F.- Podrá designar a los miembros que formaran parte por la Representación de los Trabajadores, en la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo. A dichos Representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos de lo recogido en el apartado A) de este mismo artículo.

G.- 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 este artículo.

H.- Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

**CLAUSULA 60:1 SECCIONES SINDICALES**

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

**CLAUSULA 61:1 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. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**CLAUSULA 62:1**

La Dirección se compromete a informar a los Representantes de los Trabajadores de aquellas modificaciones que afecten a las condiciones generales de trabajo, así como de la política de incentivos, comisiones y presupuesto, antes de su puesta en marcha.

**CLAUSULA 63:1 DESCRIPCION, CONDICIONES GENERICAS DE ACCESO AL GRUPO 3º, SUBGRUPO A**

Ambas partes acuerdan específicamente considerar al personal del subgrupo B, del grupo 3º como preferentes a efectos de concurso-oposición para cubrir el personal descrito como Gestor técnico de ventas en el grupo 3º. Se considerará la antigüedad y objetivos obtenidos como un valor a tener en cuenta.

**CLAUSULA 64:1 PERCEPCION DE LOS NUEVOS TRIENIOS**

Los nuevos trienios que se cumplan serán de un 4% del salario base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio. En cualquier caso, este concepto habrá de acomodarse a lo establecido en el art. 2 del E.T.

**CLAUSULA 65:1 DE EMPLEO**

La Dirección de Telyco se compromete durante el primer año de vigencia de este Convenio, a que se produzca un incremento de plantilla fija de un número igual al de trabajadores contratados que agoten el plazo legal de contratación temporal.

Todo el personal contratado temporalmente podrá participar en las convocatorias, con menor preferencia que el personal fijo de plantilla y mayor que el ajeno, siempre que cumplan los requisitos dictaminados por el Tribunal de la Convocatoria.

Así mismo, la Dirección de Telyco se compromete durante el segundo y tercer año de vigencia del presente Convenio y de forma gradual a convertir todo el actual empleo temporal en fijo siguiendo la misma filosofía del primer año.

La Representación Sindical (C. Intercentros y S. Sindicales) recibirán puntual información de todo el proceso anteriormente enumerado, en cuanto a número, persona física, tipo de contratación etc., con carácter previo a su ejecución.

**CLAUSULA 66:1 DIETAS**

Se fija la dieta para todo el personal de Telyco comprendido en este Convenio en:

- Dieta completa: 3.000 ptas. diarias + hotel(\*\*\*, o similar con justificación).
- Media Dieta: 1.500 ptas. diarias.

**ANEXO PRIMERO**  
**TABLAS SALARIALES**

GRUPOS LABORABLES	SALARIO BASE	GRUPOS LABORABLES	SALARIO BASE
<b>GRUPO PRIMERO</b>			
JEFE PRINCIPAL	238.263	B	
JEFE DE PRIMERA	183.641	OFICIAL ADM. MAYOR	157.516
JEFE DE SEGUNDA	167.056	OFICIAL ADM. DE 18	135.426
JEFE DE TERCERA	153.318	OFICIAL ADM. DE 20	112.084
JEFE DE CUARTA	130.641	AUXILIAR ADM. DE 18	100.808
		AUXILIAR ADM. DE 20	96.648
<b>GRUPO SEGUNDO</b>			
TITULADO DE PRIMERA DE C.S.	183.640	<b>GRUPO QUINTO</b>	
TITULADO DE 2ª DE C.S.	167.055	A	
TITULADO DE ENT. DE C.S.	130.660	TECNICO OFICIAL MAYOR	140.000
		TECNICO OFICIAL DE 18	135.000
		TECNICO OFICIAL DE 20	145.000
		B	
TITULADO DE 1ª DE C.N.	167.053	OFICIALES DE OFICIOS VARIOS	
TITULADO DE 2ª DE C.N.	130.660	MAYOR	155.000
TITULADO DE ENT. DE C.N.	110.000	OFICIALES DE OFICIOS VARIOS	
		DE 18	145.000
<b>GRUPO TERCERO</b>			
GESTOR TECNICO DE VENTAS	130.000	OFICIALES DE OFICIOS VARIOS	
AGENTE DE VENTAS	100.000	DE 20	140.000
AGENTE DE DELIVERY	80.000	AYUDANTES DE OFICIOS VARIOS	
		DE 18	110.000
		AYUDANTES DE OFICIOS VARIOS	
		DE 20	85.584
<b>GRUPO CUARTO</b>			
		C	
TECNICO ADM. MAYOR	157.000	OPERADOR DE COMUNICACIONES	91.235
TECNICO ADM. DE 18	147.000	ORDENANZA	85.584
TECNICO ADM. DE 20	137.000	BOTONES HASTA LOS 18 AÑOS	64.000

**ANEXO DOS**

**NORMAS DE LOS TRIBUNALES EN LAS CONVOCATORIAS**

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

Se establecerán las siguientes normas para una adecuada actuación.

a) Estas normas afectarán a todos los miembros de los Tribunales que se formen, así como a todos los empleados que se presenten a una Convocatoria.

b) Estarán formados por el personal de plantilla de la Empresa.

c) El tribunal elaborará las pruebas de selección, las condiciones de aplicación y los criterios de evaluación de las mismas de acuerdo con las condiciones establecidas en la Convocatoria.

d) Se atenderán todas las reclamaciones que pudieran surgir dentro de los plazos expresados en las bases de la Convocatoria.

e) Es competencia del Tribunal la confección del Orden del Día, el adecuado desarrollo del proceso y la decisión sobre el nivel de aptitud de los candidatos.

f) El Tribunal deberá mantener estricta reserva sobre las pruebas de examen y sobre las decisiones adoptadas hasta la publicación oficial de los candidatos seleccionados.

g) El Tribunal diseñará y elaborará las pruebas a realizar, fijará los baremos de puntuación, corregirá las pruebas de conocimientos, cumplirá las bases de las convocatorias y firmará las Actas.

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

i) Una vez publicada la lista de seleccionados, se abrirá un plazo de siete (7) días naturales para recibir las reclamaciones. Si existieran reclamaciones, el Tribunal analizará y decidirá sobre las mismas.

**ANEXO DE REVISION SALARIAL AÑOS 1.990, 1.991 y 1.992**

**ASPECTOS ECONOMICOS.-**

**Año 1990:**

- Subida Salarial según Anexo de Tablas Salariales que se adjunta con el número 4

**Revisión salarial 1990:**

- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1990 un incremento igual o superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1989, se efectuará una Revisión Salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada, tal incremento se abonará con efectos del primero de Enero de 1990, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 1991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios ó tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante, de acuerdo con el nivel salarial correspondiente al año 1990, se ajustará al siguiente funcionamiento.

Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Salarios										
% masa 1989	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

**Forma de Abono.-** La Revisión Salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.991

**Año 1991:**

- Subida inicial del 100% del IPC real de 1990, guardando la misma proporcionalidad.

- Ajuste final: Siguiendo la misma filosofía aplicada en Clausula de Revisión Salarial de 1990, guardando asimismo la debida proporcionalidad.

**Revisión salarial 1991:**

- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1991 un incremento igual o superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1990, se efectuará una Revisión Salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada, tal incremento se abonará con efectos del primero de Enero de 1991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 1992 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios ó tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante, de acuerdo con el nivel salarial correspondiente al año 1991, se ajustará al siguiente funcionamiento.

Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Salarios										
% masa 1990	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

**Forma de Abono.-** La Revisión Salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.992

**Año 1992:**

- Subida inicial del 100% del IPC real de 1991, guardando la misma proporcionalidad.

- Ajuste final: Siguiendo la misma filosofía aplicada en Clausula de Revisión Salarial de 1991, guardando asimismo la debida proporcionalidad.

**Revisión Salarial 1992:**

- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1992 un incremento igual o superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1991, se efectuará una Revisión Salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada, tal incremento se abonará con efectos del primero de Enero de 1992, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 1993 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios ó tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante, de acuerdo con el nivel salarial correspondiente al año 1992, se ajustará al siguiente funcionamiento.

Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Salarios										
% masa 1991	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

**Forma de Abono.-** La Revisión Salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993

7793

**RESOLUCION de 19 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (revisión año 1989).**

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Patrimonio Nacional (revisión año 1989), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Patrimonio Nacional, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 19 de marzo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PATRIMONIO NACIONAL (REVISIÓN AÑO 1989)**

**ACTA**

Asistentes:

Por el Patrimonio Nacional: Don José Luis García García, don Carlos Quintana Alonso, don Juan Carlos de la Mata González y don Horacio González-Rosell López.

Por los trabajadores: Don Luis Francisco González González, don Manuel Acero Fernández, don José Luis Elías Pahino y don Jesús Martín Martín.

En el Palacio Real de Madrid, siendo las once treinta horas del día 31 de enero de 1990, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora que anteriormente se relacionan.

Al comienzo de la sesión, la representación del Patrimonio Nacional informa que ha recibido la certificación de la Comisión Interministerial de Retribuciones sobre la autorización de masa salarial para el ejercicio de 1989.

Tras dicha comunicación ambas partes negociadoras toman los siguientes acuerdos:

Primero.-Unificar las actuales categorías de peón especializado, mozo especializado limpiador/a especializado/a, peón, mozo y limpiador/a, en las siguientes categorías: Peón, mozo y limpiador/a. Todos ellos con nivel IX, de la tabla salarial. Dicha unificación tendrá efectividad a partir del día 1 de enero de 1989.

Segundo.-La reclasificación de:

- A) Guardas Mayores, pasando del nivel V al IV.
- B) Celadores, del nivel VI al V.
- C) Conserjes de Delegación, del nivel VI al V.
- D) Encargado de Actos Oficiales, del nivel V al IV.

Tercero.-Aprobar las tablas que se adicionan a este acta como anexos, del I al V.

Cuarto.-Incorporar al texto de Convenio, como disposiciones adicionales, las siguientes definiciones de complementos salariales:

Disposición adicional séptima.-Plus de cualificación adicional parcial: Retribuirá a los trabajadores de las categorías de Peonías, Ayudantes y Oficiales de 2.ª de Oficios que, por necesidades de los servicios, tienen que realizar esporádica y ocasionalmente algunas funciones propias de categoría superior, que no requieren la cualificación total de la categoría y, por tanto, no procede la reclasificación. Dicho plus tendrá efectividad a partir del día 1 de enero de 1989 y su devengo será mensual.

Disposición adicional octava.-Plus de Turnicidad: Retribuirá el personal de las categorías de Guía de 1.ª, de 2.ª, Guías, así como Encargado de Ventas, Taquilleros y Vendedores de Efectos y tiene por objeto compensar a los trabajadores de las referidas categorías, cuyo trabajo se realiza en régimen de turnicidad. Este plus tendrá efectividad a partir del día 1 de enero de 1989 y su devengo será mensual.

Disposición adicional novena.-Complementos de puesto de trabajo:

1. Informática.-Su objeto es retribuir a aquellos trabajadores que en razón de su puesto de trabajo se vean obligados al manejo, la mayor parte de la jornada de trabajo, de máquinas de carácter informático.

Dicho complemento no podrá ser percibido por aquellos trabajadores cuya categoría laboral sea precisamente informática. Asimismo, no podrá ser percibido por aquellos trabajadores que tengan asignado otro complemento de puesto de trabajo.

2. Plena disponibilidad.-Es un complemento de índole funcional para retribuir la actividad de cuatro puestos de trabajo de Jefes de Sección, cuyas funciones requieren ordinariamente una plena disponibilidad, así como de los Conductores de 1.ª y de 2.ª

3. Complementos de especial responsabilidad: Es un complemento de índole funcional cuyo fin es retribuir a los puestos de trabajo siguientes:

A) Médicos: Su finalidad es retribuir la especial cualificación profesional y plena responsabilidad con que desarrollan su función los Médicos al servicio del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. Su asignación corresponde a la Gerencia del Patrimonio Nacional.

B) Coordinadores de Área: Tiene por objeto retribuir a los titulares de los cinco puestos de trabajo cuyo contenido se relaciona con la coordinación de grupos de trabajo de conservación, restauración y traslado de Bienes Muebles Históricos. Su asignación corresponde a la Gerencia del Patrimonio Nacional.

C) Encargados generales, Guardas Mayores, Conserjes Mayores y Jardineros Mayores: Es un complemento de índole funcional cuyo objeto es retribuir la mayor responsabilidad y otras circunstancias inherentes a estos puestos de trabajo.

Todos estos complementos de puesto de trabajo podrán tener efectividad a partir del día 1 de enero de 1989, si bien, se devengarán a partir de la fecha que se determine en su asignación personal.

Quinto.-Remitir estos acuerdos a la Comisión Interministerial de Retribuciones para que emitan el preceptivo informe.