



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXVI

Sábado 24 de mayo de 1986

Núm. 124

**12875** *RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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.

Este 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, 10 de marzo de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SOCIEDAD ANONIMA» (TELYCO)

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes que lo conciertan; declaración de principios.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la Empresa, con exclusión de los de alta Dirección, comprendidos en el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores, cuya relación laboral de carácter especial se regula por Real Decreto 1382/1985.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de trabajo que la Empresa mantiene, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del territorio del Estado Español.

Art. 4.º *Ambito temporal, forma y condiciones de su denuncia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a efectos económicos el día 1 de enero de 1986, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987, y será prorrogado tácitamente por períodos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes, comunicada con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos se revisarán anualmente durante la vigencia del presente convenio.

A efectos de la revisión salarial prevista en el AES, se tomará como base del incremento el 7,96, y en base a las tablas que relacionan inflación e incrementos salariales.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y de trabajo, establecidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y sustituyen a la totalidad de las hasta ahora aplicadas en la Empresa, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Quedan asimismo absorbidos por Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio, siempre que en su conjunto y cómputo anual no resulten más beneficiosas para el empleado.

Art. 7.º *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*—Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, conocer cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación, se designa una Comisión Paritaria en tanto se mantenga la vigencia de este Convenio.

La composición de esta Comisión Paritaria, que figura en el anexo de este Convenio, estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores.

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

### CAPÍTULO II

#### Estructura de los grupos profesionales

Art. 8.º *Facultad de organización del trabajo.*—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección, que en cada caso informará de las normas y sistemas pertinentes, de gestión de los recursos humanos, son sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjuicio de la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal.

La Dirección de la Empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Art. 9.º *Relación de recursos humanos por grupos y niveles profesionales.*—La Dirección de la Empresa dará a conocer cada año y antes del 10 de febrero, por medio del tablón de anuncios, la relación de los empleados por grupos y niveles profesionales. En dicha relación deberán constar los datos siguientes:

Apellidos y nombre de cada empleado.

Grupo y nivel profesional.

Antigüedad en la Empresa (y en su nivel profesional, caso de que los grupos profesionales que asciendan por años de servicio).

Cualquier empleado, en el plazo de quince días desde la publicación de la relación, podrá recurrir a la mediación de los representantes de los trabajadores si los datos no se ajustaran a su situación real y legal en la Empresa.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—El colectivo de recursos humanos de la Empresa se clasificará por grupos profesionales y, dentro de éstos, por niveles. El personal eventual, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a los niveles profesionales que les corresponda según el grupo profesional en el que se les encuadre. En cualquier caso, gozará de un nivel profesional según se pacte individualmente en contrato.

Art. 11. *Estructura de los grupos profesionales*

Grupo primero: General de Jefaturas.

Subgrupo A:

Nivel A1: Jefe de Departamento.

Nivel A2: Jefe Mayor.



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXVI

Sábado 24 de mayo de 1986

Núm. 124

**12875** *RESOLUCION de 10 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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.

Este 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, 10 de marzo de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (TELYCO)

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes que lo conciertan; declaración de principios.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la Empresa, con exclusión de los de alta Dirección, comprendidos en el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores, cuya relación laboral de carácter especial se regula por Real Decreto 1382/1985.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de trabajo que la Empresa mantiene, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del territorio del Estado Español.

Art. 4.º *Ambito temporal, forma y condiciones de su denuncia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a efectos económicos el día 1 de enero de 1986, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987, y será prorrogado tácitamente por periodos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes, comunicada con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórogas.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos se revisarán anualmente durante la vigencia del presente convenio.

A efectos de la revisión salarial prevista en el AES, se tomará como base del incremento el 7,96, y en base a las tablas que relacionan inflación e incrementos salariales.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y de trabajo, establecidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y sustituyen a la totalidad de las hasta ahora aplicadas en la Empresa, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Quedan asimismo absorbidos por Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio, siempre que en su conjunto y cómputo anual no resulten más beneficiosas para el empleado.

Art. 7.º *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*—Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, conocer cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación, se designa una Comisión Paritaria en tanto se mantenga la vigencia de este Convenio.

La composición de esta Comisión Paritaria, que figura en el anexo de este Convenio, estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores.

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

### CAPITULO II

#### Estructura de los grupos profesionales

Art. 8.º *Facultad de organización del trabajo.*—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección, que en cada caso informará de las normas y sistemas pertinentes, de gestión de los recursos humanos, son sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjuicio de la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal.

La Dirección de la Empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Art. 9.º *Relación de recursos humanos por grupos y niveles profesionales.*—La Dirección de la Empresa dará a conocer cada año y antes del 10 de febrero, por medio del tablón de anuncios, la relación de los empleados por grupos y niveles profesionales. En dicha relación deberán constar los datos siguientes:

Apellidos y nombre de cada empleado.

Grupo y nivel profesional.

Antigüedad en la Empresa (y en su nivel profesional, caso de que los grupos profesionales que asciendan por años de servicio).

Cualquier empleado, en el plazo de quince días desde la publicación de la relación, podrá recurrir a la mediación de los representantes de los trabajadores si los datos no se ajustaran a su situación real y legal en la Empresa.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—El colectivo de recursos humanos de la Empresa se clasificará por grupos profesionales y, dentro de éstos, por niveles. El personal eventual, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a los niveles profesionales que les corresponda según el grupo profesional en el que se les encuadre. En cualquier caso, gozará de un nivel profesional según se pacte individualmente en contrato.

Art. 11. *Estructura de los grupos profesionales*

Grupo primero: General de Jefaturas.

Subgrupo A:

Nivel A1: Jefe de Departamento.

Nivel A2: Jefe Mayor.

técnicas de gestión comercial, humana, etc., así como las de actualización de conocimientos precisos para los empleados con mando.

### CAPITULO III

#### Jornada, vacaciones, permisos y licencias

Art. 20. *Jornada semanal.*—El número de horas trabajadas a la semana será de:

A) De cuarenta horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales para el Grupo profesional de Carrera Comercial.

B) De treinta y siete horas y media, durante todo el año, para el Grupo de Personal Administrativo y Subalterno.

Dicha jornada semanal se realizará de lunes a viernes.

Art. 21. *Horario y horas de trabajo.*—El horario de trabajo será, para:

A) El Grupo de Carrera Comercial, de ocho de la mañana, en jornada partida, hasta un tope máximo de las siete de la tarde, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que la jornada diaria será de ocho de la mañana a las tres de la tarde.

El tiempo trabajado fuera de jornada regulada por Convenio para el personal del Grupo de Carrera Comercial, que sea justificado por sus superiores, tendrá carácter de jornada normal a todos los efectos.

B) El Grupo de Personal Administrativo y Subalterno, de siete horas cuarenta y cinco minutos de la mañana a tres horas quince minutos de la tarde, con un descanso de quince minutos para el desayuno.

Este tiempo de descanso se disfrutará todo el año y deberá quedar registrada tanto la salida como la entrada, cuando se deje el puesto de trabajo.

El número de horas de trabajo anuales se adjunta en anexo a este Convenio.

Art. 22. *Control de asistencia.*—La Empresa establecerá los sistemas de control de asistencia que en cada momento estime más oportunos. Todo el personal incluido en el presente Convenio queda obligado a cumplir las normas que a sus efectos se establezcan.

Igualmente todo empleado queda obligado, inexcusablemente, a comunicar a la Empresa cuando por enfermedad u otra causa no pueda acudir al trabajo. Dicha comunicación deberá hacerse a primera hora de la mañana a través de su jefe, quien a su vez lo comunicará al responsable de zona y éste a la Dirección de Recursos Humanos.

Art. 23. *Flexibilidad.*—Se establece una flexibilidad máxima de quince minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada retrasando la salida en igual proporción.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Son las que exceden de la jornada diaria establecida, a excepción de lo previsto en el artículo 21 para el personal del Grupo de Carrera Comercial; no obstante, los empleados serán libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por el Estatuto de los Trabajadores en las condiciones y cuantías en él establecidas.

De igual modo, se cuidará la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias.

Art. 25. *Vacaciones.*—Todo el personal incluido en este Convenio tiene derecho a disfrutar anualmente de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán durante los meses de verano.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, incluso por Servicio Militar, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda. A efectos de este cómputo, las fracciones de mes se considerarán como mes completo.

Por la consideración de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable ni en su víspera, salvo petición del interesado.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un solo período ininterrumpido o bien divididas en dos períodos de veintitres y siete días, siempre y cuando el primero de ellos coincida con época estival. En todo caso, el período o períodos de disfrute de las mismas será fijado de común acuerdo entre Empresa y empleado.

Art. 26. *Calendario de vacaciones.*—La Empresa, según las necesidades de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses. Siempre que sea posible y se justifique por los interesados, la Empresa tendrá en cuenta los deseos de aquéllos.

Tendrá preferencia, en el disfrute de vacaciones, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares.

Art. 27. *Festivos.*—El día 29 de septiembre se considera festivo a todos los efectos para todos los empleados en la Empresa.

Art. 28. *Licencias.*—Un empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y tiempo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de la Empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, 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 empleado de su mismo centro y área de trabajo por el mismo motivo.

Art. 29. *Permiso sin sueldo.*—El personal que lleve, al menos, tres años de servicio 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 no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

### CAPITULO IV

#### Excedencias

Art. 30. *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 alguno de los supuestos comprendidos en el presente capítulo.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—Cuando se produzca se mantendrá el derecho al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán consideración de excedencia forzosa los casos siguientes:

A) Cuando un empleado sea designado o elegido para el desempeño de un cargo público, o cuando ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

B) Cuando un empleado debe prestar Servicio Militar o Civil Sustitutorio, por el tiempo de duración de éstos. En estos casos y siempre que las obligaciones se lo permitan, el trabajador podrá acceder al puesto de trabajo, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el empleado con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En cualquiera de los supuestos A) y B), la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Art. 32. *Excedencia voluntaria.*—Es la que recoge el artículo 46, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, y que se solicitará por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Una vez finalizado el período para el que se concedió la excedencia, si el trabajador solicita su ingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para puesto igual o similar al que venía ocupando anteriormente.

### CAPITULO V

#### Movilidad geográfica

Art. 33. *Traslado y clases.*—Se entiende por traslado el cambio a otro centro de trabajo de la Empresa que conlleve un cambio de residencia del empleado. Puede ser voluntario o forzoso.

Art. 34. *Traslado voluntario.*—Se entiende como tal el solicitado por el trabajador y que sólo podrá ocurrir por una vacante, puesto de nueva creación o promoción. En este caso la Empresa le abonará al empleado, como indemnización, el importe correspondiente a quince días de su salario base más el complemento personal de antigüedad. Asimismo y por este motivo, el empleado tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para solucionar los problemas personales que el traslado le ocasione.

Art. 35. *Traslado forzoso.*—Con independencia de lo legislado en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación, al menos, de cincuenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o a rescindir su contrato: en este segundo caso recibirá una indemnización de una mensualidad por año de servicio. En el primero de los casos tendrá derecho a recibir 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 mensual, si tiene personas a su cargo, y del 75 por 100, si no las tiene.

Caso de que la Empresa no llevase a efecto el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

**Art. 36. Desplazamiento temporal.**—Es el cambio temporal de un trabajador a población distinta de la de su residencia habitual para atender los asuntos del servicio que le encomiendan sus superiores. Durante el tiempo de desplazamiento, que no deberá exceder de seis meses, la Empresa abonará, además del salario, los gastos de viaje y dietas que atiendan a sus necesidades de alojamiento y manutención, en la cuantía y condiciones señaladas en tabla anexa a este convenio; todo ello sin perjuicio de los derechos y obligaciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores a estos efectos.

**Art. 37. Medios de transporte y dietas.**—En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista. En los viajes en tren se utilizarán los billetes de primera clase. Los viajes en automóvil propio se efectuarán sólo con autorización expresa del superior correspondiente. En anexo al convenio se fija la compensación por kilómetro.

El importe de las dietas para los desplazamientos fuera de la provincia en la que tengan su destino es el que se señala en la tabla anexa. La cuantía establecida para la media dieta, que igualmente figura en la tabla anexa, se hará efectiva en los desplazamientos en los que no sea preciso pernoctar fuera de la provincia.

En el importe de las dietas queda comprendido cualquier otro gasto, como pueden ser propinas, taxis, atenciones, teléfonos, etc. Por consiguiente, sólo se atenderá y admitirán la inclusión de aquellos desembolsos que tengan carácter extraordinario y excepcional y, siempre, debidamente justificado.

Igualmente quedará fijada en anexo al convenio la compensación por desplazamiento del Grupo de Carrera Comercial en actividades de ventas dentro de la provincia de residencia, con la distinción de si se pernocta o no fuera de la localidad de residencia.

Los desplazamientos desde:

- Málaga y Melilla.
- Cádiz a Ceuta.
- Baleares a las islas de su provincia.
- Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria a las islas de sus provincias, se considerarán desplazamientos fuera de la provincia, a efectos de compensación a percibir por actividades de ventas.

## CAPITULO VI

### Régimen retributivo

**Art. 38. Establecimiento y cuantía de las retribuciones.**—Los conceptos salariales que componen la retribución son los definidos en el presente capítulo.

No obstante, las partes firmantes reconocen las particularidades propias de la función comercial y la necesidad de un tratamiento económico específico. Por lo tanto, el total de las retribuciones estará constituido por una parte fija, que se incluye en la tabla salarial anexa al Convenio, y de una parte variable, que es consecuencia del sistema de comisiones y/o incentivos que existan en la Empresa.

**Art. 39. Salario base.**—Es la parte de la retribución fijada para cada nivel profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla salarial que se une como anexo al presente Convenio.

**Art. 40. Complemento personal de antigüedad.**—Es el complemento personal que recibe el empleado en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el periodo 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.

Los nuevos trienios que se cumplan serán de un 4 por 100 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 artículo 25, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 41. Complementos de vencimiento período superior al mes.**—Son la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre en forma de paga extraordinaria.

El valor de cada una de las pagas extraordinarias establecidas será el correspondiente al salario base vigente en el momento de su abono más la antigüedad que corresponda.

La paga extraordinaria de julio se devenga del 1 de enero a 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El personal que cese o reintegrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas en proporción al tiempo de servicio.

**Art. 42. Plus de residencia.**—Tendrán derecho al mismo los empleados de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. La cuantía del mismo se fija en las cantidades que figuran en anexo al Convenio, pagadera en doce mensualidades.

**Art. 43. Plus extrasalarial de transporte.**—Para el Grupo Profesional de la Carrera Comercial, y en consideración al coste de transporte y desplazamiento ordinario para la realización de sus actividades de ventas, la Empresa abonará mensualmente la cantidad mensual que se fija en anexo al Convenio, y que sólo se devengará en los meses efectivamente trabajados a razón de 4.145 pesetas mensuales, por once mensualidades.

Por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento no estará sujeto a cotización de Seguridad Social.

A efectos de su simplificación administrativa se considerará como mes de vacaciones el de agosto, no abonándose, en consecuencia, en la nómina correspondiente a ese mes plus extrasalarial de transporte alguno.

## CAPITULO VII

### Beneficios sociales

**Art. 44. Premio por permanencia.**—Al cumplir veinticinco años de servicio efectivos el empleado recibirá un premio consistente en una mensualidad de su salario base más los complementos personales que en dicha fecha le correspondan.

**Art. 45. Complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria (ILT).**—Al empleado que se encuentre en situación de ILT, debidamente acreditada por los Servicios de la Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ILT hasta alcanzar el 100 por 100 de un base de cotización a la S. S. y mientras dure su ILT, teniendo en cuenta dos condiciones:

Una.—Se entenderá como base de cotización la del mes anterior a la fecha de baja.

Dos.—Se descontará de dicha base de cotización la cantidad correspondiente a la prorrata de las gratificaciones extraordinarias.

En el caso de los empleados que perciban comisiones y/o incentivos, este derecho y por este concepto comenzará a aplicarse al vigésimo día de producirse la baja. A partir de ese momento y mientras dure tal situación de ILT, la Empresa:

Uno.—Abonará al empleado un complemento necesario hasta llegar a la base de cotización, con la deducción ya comentada en el apartado dos del párrafo anterior.

Dos.—Retendrá el pago de comisiones devengadas y no percibidas por el empleado, cuyo importe le será abonado de una sola vez en el mes siguiente a aquel en que se produzca el alta.

**Art. 46. Interrupción de vacaciones por ILT.**—Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera ILT dictaminada por la Seguridad Social no se computará, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación, descontando 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 esta 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 ILT.

Los días que hubiera durado la ILT, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan Empresa y trabajador.

**Art. 47. Préstamos.**—Se constituye un fondo de préstamos de 3.000.000 de pesetas, con cargo al cual los empleados podrán obtener préstamos de acuerdo con los requisitos siguientes:

- 1.º Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 2.º No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.
- 3.º Justificar la necesidad objetiva de la solicitud.
- 4.º Como norma, se concederá por riguroso orden de entrada; en casos excepcionales podrán adelantarse aquellos que los representantes de la Empresa y de los trabajadores así lo acuerden en la correspondiente Comisión de Préstamos.

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

**Art. 48. Ayuda para estudios.**—El personal de los grupos profesionales incluidos en este Convenio y que reúna las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrán solicitar becas para ayuda de estudios en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

1.º En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular, se abrirá el plazo de solicitud de becas extensible a todos los centros de trabajo. El plazo finalizará el 31 de octubre.

2.º Que los solicitantes acompañen a su solicitud el justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los empleados que sigan estudios en la modalidad de libres deberán presentar el justificante antes del 31 de diciembre.

3.º Toda la documentación será resuelta por la Comisión de Becas, formada por los representantes de la Empresa y los de los trabajadores.

4.º Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado, antes del 31 de enero, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

5.º 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 por la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

A) El 80 por 100 del coste total en el caso de haber aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

B) El 100 por 100 del coste total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula, ya abonada al solicitante anteriormente.

Art. 49. *Estudios que no son de carácter exclusivamente relacionados con el trabajo de nivel profesional.*—Podrán optar los empleados que reúnan las siguientes características:

- Tener un mínimo de antigüedad de un año.
- Que sean títulos universitarios superiores y medios.
- Que exista continuidad en los estudios.
- Que no sean asignaturas para las cuales ya se haya concedido ayuda.

También tendrán derecho los empleados que cursan estudios opcionales a:

- A) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.
- B) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga un perjuicio grave para el servicio.

En todo caso, la Empresa exigirá los justificantes oportunos de pago de matrícula y aprovechamiento por los trabajadores en los estudios anteriores.

Art. 50. *Comisión de beneficios sociales.*—Para el estudio y valoración de solicitudes de ayuda para el estudio y concesiones de préstamos se crea una Comisión de Beneficios Sociales compuesta por dos representantes de la Empresa y otros dos representantes de los trabajadores que se reunirán la primera decena de cada mes.

Esta Comisión se encargará de resolver la concesión de ayudas para el estudio y la asignación de los préstamos, teniendo en cuenta para estos últimos tanto el orden de solicitud como la necesidad objetiva, previa documentación presentada, de cada solicitud.

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

Art. 51. *Comisión de mínimo contractual de ventas.*—Se crea una Comisión formada por tres representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, uno de los cuales, al menos, pertenecerá al Grupo de Carrera Comercial; dicha Comisión revisará anualmente el mínimo contractual mensual de ventas, teniendo en cuenta los factores que puedan incidir en el mismo.

Art. 52. *Seguro de vida.*—La Empresa tiene concertada una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento o invalidez.

Del importe de las primas correspondientes, la Empresa satisfará el 70 por 100 y los empleados el 30 por 100.

Tienen derecho a esta modalidad de seguro todos los empleados con al menos un año de antigüedad en la Empresa y con un límite de edad de cincuenta y cinco años.

La adhesión a dicha póliza ha de solicitarse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos por cada empleado que cumpla el requisito antes mencionado.

Art. 53. *Jubilación.*—La jubilación podrá ser a los sesenta y cuatro años.

A tales efectos y siempre que no se modifique el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta que duren las medidas adoptadas para que la jubilación a los sesenta y cuatro años pueda realizarse al 100 por 100 de las prestaciones que por ese concepto le correspondiesen al empleado que se jubila a esa edad.

## CAPITULO VIII

### Faltas y sanciones

Art. 54. *Concepto de falta.*—Constituyen faltas de los empleados todos los comportamientos, actitudes, acciones u omisiones

que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral y supongan quebranto de los deberes que les incumban o supongan un abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se hace en los artículos siguientes y sin perjuicio de lo que en cada momento determine la legislación laboral vigente.

Art. 55. *Faltas leves.*—Son las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad, si no exceden de tres al mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 4.º La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante para la Empresa.
- 5.º La falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

Art. 56. *Faltas graves.*—Son las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad cuando excedan de tres al mes y siempre que el retraso total supere treinta minutos.
- 2.º Las de ausencia injustificada.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4.º Las de negligencia o descuido, cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional.
- 6.º La retención no autorizada debidamente por el Jefe y/o Director de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que corresponda.
- 7.º Simular la presencia de otro empleado firmando o fichando por él.
- 8.º Simular estar enfermo.
- 9.º Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de las reguladas en este convenio.
10. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
11. Reincidencia en faltas leves.

Art. 57. *Faltas muy graves.*—Son las siguientes:

- 1.º Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Empresa o familiares que conviven con ellos.
- 4.º La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.º El abandono de destino.
- 7.º El fraude, hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros.
- 8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o sus clientes.
- 9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de operaciones de TELYCO.
10. Aceptar remuneraciones o ventajas de clientes o de terceros por cumplimiento de un servicio de la Empresa.
11. La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas 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. El abuso de autoridad.
15. Reincidir en faltas graves.

Art. 58. *Enumeración de las sanciones.*—Las sanciones que se podrán imponer por la Comisión de faltas a que se refieren los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses e inhabilitación temporal por periodo no superior a dos años para promocionar a nivel profesional superior, pérdida temporal o definitiva del nivel profesional o despido.

Art. 59. *Comunicación de las sanciones.*—Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán la comunicación escrita al empleado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Art. 60. *Prescripción de las faltas y sanciones.*—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, motivarán 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 dos años, para las faltas muy graves.

### CAPITULO IX

#### Derechos de representación y reunión de los trabajadores

Art. 61. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará a las disposiciones legales recogidas en los artículos 62 al 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 62. *Derecho de reunión.*—Se estará en lo dispuesto en la normativa legal recogida en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 63. *Posibilidad Comité Intercentros.*—La Empresa considerará la conveniencia de establecer un Comité Intercentros con objeto de dar a la representación de los trabajadores una estructura eficaz.

### ACUERDO ECONOMICO

Este acuerdo económico se ha calculado en base a la masa salarial de 1985, que incluye la revisión salarial para 1985, pactada en el AES.

Se acuerda:

1.º Incrementar la masa salarial de 1985 en 7,96 puntos por 100 para el año 1986, que se distribuirá de la siguiente forma:

- 7,5 puntos por 100 para el sueldo base.
- 4 puntos por 100 al complemento personal por antigüedad acumulado a 31 de diciembre de 1985.
- El resto se aplica para dietas, pluses de residencia, gratificaciones, plus extrasalarial de transporte y para variación de categorías.

2.º Los nuevos trienios que se cumplan a partir de la firma del presente Convenio serán del 4 por 100 del sueldo base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio.

3.º Revisión salarial: Se realizará de acuerdo con lo que determine para este capítulo el Acuerdo Económico y Social (AES).

### TABLA SALARIAL

Grupos y niveles Profesionales	Salario base (Quince mensualidades)	Plus convenio (Doce mensualidades)
Jefe de Departamento.....	193.480	-
Jefe Mayor.....	163.376	-
Jefe de Primera.....	148.656	-
Jefe de Segunda.....	135.044	-
Jefe de Tercera.....	123.771	-
Supervisor de Ventas.....	72.319	-
Técnico Comercial.....	-	-
Agente Ventas.....	66.493	-
Agente Ventas (E).....	55.590	-
Oficial Mayor.....	124.466	-
Oficial de Primera.....	101.534	1.000
Oficial de Segunda.....	80.288	2.000
Auxiliar de Primera.....	68.639	4.850
Auxiliar de Segunda.....	62.613	6.000
Auxiliar de Entrada.....	51.078	-
Ordenanza.....	58.700	-
Botones.....	38.925	-

1) El plus de residencia queda fijado en 7.490 pesetas (doce mensualidades).

2) Complemento personal de antigüedad adicional por variación de categoría del grupo de Carrera Comercial:

A) A los Supervisores que ostentaban a 31 de diciembre de 1985 la antigua categoría de Supervisor de primera, 3.058 pesetas.

B) A los Agentes de Ventas que ostentaban a 31 de diciembre de 1985 la antigua categoría de Promotor Mayor, 6.056 pesetas.

C) A los Agentes de Ventas que ostentaban a 31 de diciembre de 1985 la antigua categoría de Promotor de Primera, 1.732 pesetas.

3) La determinación del salario base para esta nueva categoría de Técnico Comercial se determinará previa consulta con la representación de los trabajadores.

### ANEXO II

#### Dietas y medios de transporte

##### Desplazamiento fuera de provincia

Categoría y niveles profesionales	Dietas (A)	Avión clase turística	Tren 1.ª clase	Automóvil propio - ptas/Km
Jefe de Departamento.....	5.490	Sí	Sí	18
Jefe Mayor.....	5.490	Sí	Sí	18
Jefe de Primera.....	5.490	Sí	Sí	18
Jefe de Segunda.....	4.800	Sí	Sí	18
Jefe de Tercera.....	4.800	Sí	Sí	18
Supervisor de Ventas.....	3.560	Sí	Sí	18
Técnico Comercial.....	3.560	Sí	Sí	18
Agente de Ventas.....	3.560	Sí	Sí	18
Agente de Ventas (D E).....	3.560	Sí	Sí	18
Oficial Mayor.....	3.590	Sí	Sí	18
Oficial de Primera.....	3.560	Sí	Sí	18
Oficial de Segunda.....	3.560	Sí	Sí	18
Auxiliar de Primera.....	3.560	Sí	Sí	18
Auxiliar de Segunda.....	3.560	Sí	Sí	18
Auxiliar de Entrada.....	3.560	Sí	Sí	18
Ordenanza.....	-	-	-	-
Botones.....	-	-	-	-

##### Desplazamiento dentro de provincia

Dietas (A)	Avión	Tren 1.ª clase	Autobús Precio billete	Coché propio - ptas/Km
5.490	Sí	Sí	Sí	18
5.490	Sí	Sí	Sí	18
5.490	Sí	Sí	Sí	18
4.800	Sí	Sí	Sí	18
4.800	Sí	Sí	Sí	18
2.400	(Autorización)	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
2.400	Sí	Sí	Sí	18
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Los empleados que desempeñen los cargos de: Jefe de Zona, Jefe de Área, tendrán una dieta de 5.490 pesetas.

A) Las dietas aquí calculadas en un incremento porcentual del 7,9 por 100 se aplicarán a partir del 1 de febrero de 1986.

Las dietas señaladas en cada caso se pagará el 50 por 100 al no pernoctar fuera del lugar de residencia.

La media dieta será de 1.133 pesetas cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia.

#### Horas de trabajo para 1986

	Horas/ anuales
Grupo de carrera comercial.....	1.753,0
Grupo de personal administrativo.....	1.702,5
Grupo de personal subalterno.....	1.702,5

**12876** RESOLUCION de 25 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de enero de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto