

5. La Comisión resolverá en los términos y plazos establecidos en el CGSS.

Disposición final primera. *Retroactividad.*

A los efectos de lo establecido en el párrafo primero del artículo 3.1 del presente Convenio, las partes acuerdan atribuir eficacia retroactiva, desde el 1 de enero de 2000, a los incrementos económicos establecidos en los artículos 12.5.3 y 43, así como al Capítulo V «Retribución».

Disposición final segunda. *Convenio único para las empresas del Grupo Estrella y Vitalicio Seguros.*

1. Las partes del presente Convenio declaran como objetivo prioritario de su diálogo social la implantación, en el ámbito de las empresas aseguradoras del Grupo Generali en España (las del ámbito funcional de este Convenio y Vitalicio), de un marco unitario de relaciones laborales mediante la negociación del correspondiente Convenio único.

2. En consecuencia, ambas partes se comprometen a poner los medios precisos y a realizar las acciones necesarias para la consecución de este objetivo, conviniendo en concreto:

a) Adoptar, a partir de la expiración de la fecha de duración inicial del presente Convenio a la que se refiere el párrafo primero del artículo 3.1, las medidas necesarias para la apertura del proceso de negociación del mencionado Convenio Único, constituyéndose la Mesa Negociadora dentro del mes siguiente a la fecha de expiración.

b) Celebrar la negociación de dicho Convenio conforme a las reglas de la buena fe, efectuando los esfuerzos razonables para alcanzar un acuerdo.

c) En el supuesto de que las partes firmantes del presente Convenio, suscriban y firmen el referido Convenio de Grupo, antes del vencimiento de la duración acomodada de este, las citadas partes procederán, de mutuo acuerdo, a la denuncia anticipada del presente Convenio, en cuyo caso éste se entenderá automáticamente decaído en su eficacia y sustituido, en la integridad de sus cláusulas, por el citado Convenio de Grupo.

Disposición final tercera. *Contenido normativo.*

A los efectos de lo establecido en el artículo 3.3 del presente Convenio, se entenderán como cláusulas normativas del mismo, en todo caso, el contenido de los artículos siguientes: 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 68, 70, 71, 72 y disposición final segunda.

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

1. Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Mixta, con la misma proporción que la Comisión Paritaria, que se encargará de estudiar las fórmulas necesarias para la extensión de los derechos que se deriven del presente Convenio, a las uniones no matrimoniales de convivencia en pareja.

2. Dentro del plazo máximo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión creada al efecto, elevará su propuesta a la Comisión Paritaria del Convenio, para su aprobación.

3. Los trabajos de la Comisión, así como los acuerdos que, en su caso, se alcancen se adaptarán y acomodarán en lo que toca a requisitos, derechos y obligaciones recíprocas de las parejas de hecho a lo que la legislación establezca en cada momento.

Disposición adicional segunda. *Comisión mixta de igualdad de oportunidades.*

1. Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Mixta, con la misma proporción que la Comisión Paritaria, con el fin de estudiar y proponer las medidas necesarias para garantizar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas y, evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

2. La Comisión deberá estudiar, entre otras, las materias siguientes:

a) La composición de la plantilla, la presencia numérica de hombres y mujeres, así como la implantación de éstos en los distintos grupos y niveles de las empresas.

b) Los procedimientos y sistemas de selección de personal (vacantes y nuevas contrataciones), a fin de garantizar criterios objetivos y neutros que impidan la discriminación por razón de género y que favorezcan la incorporación de mujeres.

c) El cumplimiento del principio de «Igual retribución por un trabajo de igual valor», recogido en el artículo 28 del TRET, detectando, en su caso, posibles discriminaciones directas o indirectas en materia de clasificación profesional o salarial.

3. Una vez estudiadas y conocidas estas cuestiones, la Comisión elaborará un informe, que trasladará a la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de proponer aquellas medidas correctoras que considere más oportunas, para su implantación en las empresas afectadas por el presente convenio, que garanticen una adecuada utilización de los recursos humanos que redundará en beneficio de las empresas.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga los posible convenios colectivos, pactos de empresa y normas internas existentes en el ámbito de cada una de las empresas incluidas en el mismo, especialmente en todo aquello que se oponga a su contenido y a las normas y convenios que rigen con carácter supletorio de éste.

6666

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U.» (TELYCO).

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U.» (TELYCO) (código de Convenio número 9004952), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 12 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

Principio general

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

Cláusula 1.^a *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a todas las actuales en vigor en la empresa. Ambas partes reconocen que las cláusulas contenidas en este Convenio se ajustan a la legislación vigente, y responden a las condiciones actuales de trabajo en TELYCO.

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

Cláusula 2.^a *Absorción.*

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización, de trabajo o jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente

Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Cláusula 3.^a Vinculación.

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

Cláusula 4.^a *Ámbito territorial.*

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

Cláusula 5.^a *Ámbito personal.*

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

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

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

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

Cláusula 6.^a *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001. Todos los aspectos económicos pactados para los años 1999 y 2000 tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999 y 1 de enero de 2000, respectivamente, siendo prorrogado tácitamente por períodos anuales en todo su contenido, salvo en aquellos apartados que expresamente manifiesten una vigencia limitada, si cualquiera de las partes no lo denunciara con una antelación de dos meses como mínimo a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, así como mientras no sea sustituido por otro.

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

Cláusula 7.^a Organización.

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

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

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

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

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

sentantes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Cláusula 8.^a *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.*

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a *Plantillas.*

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

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

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

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

Cláusula 10. *Clasificación profesional.*

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

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

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 grado superior.
Titulado de segunda de grado superior.

Subgrupo B.—Titulados facultativos de grado medio o asimilados:

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

Grupo tercero: Ventas:

Subgrupo A:

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

Subgrupo B:

Dependiente.

Grupo cuarto: Administrativos:

Subgrupo A.—Técnicos Administrativos:

Técnico Administrativo Mayor.

Técnico Administrativo de 1.^a

Técnico Administrativo de 2.^a

Subgrupo B.—Administrativos:

Oficial Administrativo Mayor

Oficial Administrativo de 1.^a

Oficial Administrativo de 2.^a

Auxiliar Administrativo de 1.^a

Auxiliar Administrativo de 2.^a

Grupo quinto: Informáticos:

Subgrupo A.—Analistas:

Analista de 1.^a

Analista de 2.^a

Subgrupo B.—Programadores:

Programador de 1.^a

Programador de 2.^a

Subgrupo C.—Técnicos Informática:

Oficial Técnico Informático 1.^a

Oficial Técnico Informático 2.^a

Grupo sexto: Oficios varios:

Subgrupo A.—Técnicos Oficiales:

Técnico Oficial Mayor.

Técnico Oficial de 1.^a

Técnico Oficial de 2.^a

Subgrupo B.—Oficios Varios:

Oficial de Oficios Varios Mayor.

Oficial de Oficios Varios de 1.^a

Oficial de Oficios Varios de 2.^a

Ayudante de Oficios Varios.

Subgrupo C.—Subalternos:

Recepcionista.

Ordenanza.

Grupo séptimo: Centro de Atención al Cliente:

Agente de Atención al cliente.

Grupo segundo: Titulados:

Subgrupo A.—Titulados facultativos de grado superior:

Titulado de Segunda de G. S. permanece durante ocho años, y pasa a Titulado de Primera de G. S.

Subgrupo B.—Titulados facultativos de grado medio o asimilados:

Titulado de Segunda de G. M. permanece durante ocho años, y pasa a Titulado de Primera de G. M.

Grupo cuarto: Administrativos:

Subgrupo A.—Técnicos Administrativos:

Técnico Administrativo de 2.^a permanece durante cuatro años, y pasa a Técnico Administrativo de 1.^a permanece durante nueve años, y pasa a Técnico Administrativo Mayor.

Subgrupo B.—Administrativos:

Auxiliar Administrativo de 2.^a permanece durante dos años, y pasa a Auxiliar Administrativo de 1.^a permanece durante cuatro años, y pasa a Oficial Administrativo de 2.^a permanece durante siete años, y pasa a Oficial Administrativo de 1.^a permanece durante nueve años, y pasa a Oficial Administrativo Mayor.

Grupo quinto: Informáticos:

Subgrupo A.—Analistas:

Analista de 2.^a permanece durante ocho años, y pasa a Analista de 1.^a

Subgrupo B.—Programadores:

Programador de 2.^a permanece durante ocho años, y pasa a Programador de 1.^a

Subgrupo C.—Técnicos Informáticos:

Oficial Técnico Informático 2.^a permanece durante ocho años, y pasa a Oficial Técnico Informático 1.^a

Grupo sexto: Oficios varios:

Subgrupo A.—Técnicos Oficiales:

Técnico Oficial de 2.^a permanece durante cuatro años, y pasa a Técnico Oficial de 1.^a permanece durante nueve años, y pasa a Técnico Oficial Mayor.

Subgrupo B.—Oficios:

Ayudante de Oficios Varios 2.^a permanece durante dos años, y pasa a Ayudante de Oficios Varios 1.^a permanece durante cuatro años, y pasa a Oficial de Oficios Varios de 2.^a permanece durante siete años, y pasa a Oficial de Oficios Varios de 1.^a permanece durante nueve años, y pasa a Oficial de Oficios Varios Mayor.

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

a) Titulación adecuada o categoría equivalente (establecida por el Tribunal calificador).

b) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

Cláusula 13. *Condiciones de ingreso y promoción.*

Red comercial.—Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo de la red comercial que tengan el carácter de indefinido, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores y a las Secciones Sindicales estatales, del número de puestos y localidades de los mismos.

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

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

Cláusula 11. *Promoción.*

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

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

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

Cláusula 12. *Promoción por antigüedad.*

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

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

Plazos de promoción por antigüedad:

Grupo primero: General de Jefaturas:

Jefe de Cuarta permanece durante tres años, y pasa a

Jefe de Tercera permanece durante ocho años, y pasa a

Jefe de Segunda permanece durante ocho años, y pasa a

Jefe de Primera permanece durante ocho años, y pasa a

Jefe Principal.

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

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

B) Se dará conocimiento al Comité de Empresa o Delegados de personal previo a su publicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

Los empleados que en este periodo no demuestren las actitudes o condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y puesto, comunicándose al Tribunal calificador y en su defecto a la RLT.

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

Cláusula 14. *Período de prueba.*

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

Personal titulado y asimilado (grupos laborales primero y segundo): Cinco meses.

Resto de personal (grupos laborales del tercero al séptimo): Dos meses.

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

Cláusula 15. *Contratación trabajadores minusválidos.*

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

Cláusula 16. *Trabajo de cualificación superior e inferior.*

En los casos de perentoria necesidad y por el plazo que en cada momento marque la legislación vigente, el personal podrá ser asignado a un puesto

de función superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al puesto que desempeñe. El trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las normas que al efecto se establecen en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Cláusula 17. *Formación.*

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

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

Adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los puestos de trabajo.

Acogerse los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, o aquellos otros que puedan establecerse, y que permitan un mejor aprovechamiento de medios y recursos.

La empresa organizará siempre que sea posible, los cursos dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, cuando supongan una actualización de conocimientos o reciclaje profesional y la empresa lo considere necesario. La no asistencia deberá ser suficientemente justificada.

Se evitará salvo causas justificadas la impartición de cursos presenciales en sábado, para el personal de tiendas y el CAC.

En aquellos casos en los que se empleen más de cinco días al mes en acciones formativas presenciales, los asistentes a los mismos tendrán derecho a percibir por esos días, la parte correspondiente a comisiones, en los casos en que éstas formen parte de su sistema retributivo, calculándose en función de la media de los doce últimos meses. Quedan excluidos de este apartado los cursos de nuevo ingreso.

Cuando el empleado regrese a su domicilio de un curso de formación, después de las veinticuatro horas, y siempre que las causas no le sean imputables a él, tendrá derecho a incorporarse a un turno de trabajo que no sea el primero de la jornada.

Se dotarán los medios necesarios que permitan una formación con nuevas tecnologías, que den mayor agilidad, rapidez y comodidad, en la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos, fomentando a la vez el autoestudio y desarrollo profesional.

Como paso previo a la elaboración del plan anual de formación se mantendrá una reunión entre la empresa y la RLT, con el fin de que ésta aporte, ideas, sugerencias o inquietudes, que puedan ser en su caso consideradas como otra fuente de detección de necesidades de formación.

Una vez elaborado el plan de formación, se informará del mismo a la RLT, y se mantendrán reuniones con carácter trimestral, al objeto de hacer un seguimiento de las acciones formativas realizadas, así como colectivos implicados, asistentes, duración, fechas y localidades,

Se consensuará con la RLT, los planes de formación que anualmente se elaboren para solicitar subvenciones al Forcem o cualquier organismo que pueda asumir sus funciones, entregando una Memoria anual, con información sobre asistentes, cursos, horas, lugares y fechas de realización de las acciones formativas, contempladas en dicho plan.

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

En lo relativo a gastos de viaje y desplazamientos para la realización de los cursos tratados en este artículo, se estará a lo dispuesto en las cláusulas 34 y 59 del presente Convenio.

Cláusula 18. *Jornada.*

1) El personal que presta sus servicios en los establecimientos de comercialización de productos y servicios de comunicaciones abiertos al público, denominados actualmente Tiendas Telefónica y el personal del CAC, será de mil setecientas ochenta y dos horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de nueve horas diarias.

2) Para el resto del personal, la jornada será de treinta y siete horas semanales.

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

Cláusula 19. *Horario.*

El horario de trabajo, queda fijado como sigue:

1) Personal de Oficinas Centrales y Delegaciones Territoriales.

Entrada a las nueve horas con flexibilidad hasta las nueve treinta horas, no se contará como tiempo de trabajo la entrada con anterioridad a las nueve horas.

Salida por la tarde a partir de las dieciocho horas, en función de la flexibilidad de la entrada en la mañana y del tiempo empleado en la comida, pero nunca antes de las dieciocho horas.

Interrupción para la comida, que será entre las catorce horas y las dieciséis horas, podrá ser de entre una hora y dos horas, ajustando con esto las horas de entrada y salida con las limitaciones de los puntos anteriores.

Los viernes y vísperas de festivos el horario será de ocho horas a quince horas, con la misma flexibilidad de treinta minutos que en jornada normal.

Jornada intensiva.

En el año 2001, el periodo de jornada intensiva será el comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Para el año 2002, el periodo de jornada intensiva será el comprendido entre los días 1 de julio y 15 de septiembre.

Y para el año 2003 y sucesivos, el periodo de jornada intensiva será el comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto.

El horario para este colectivo durante los periodos de jornada intensiva, serán los siguientes:

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

Se establece una flexibilidad de treinta minutos sobre la hora de entrada (de siete cuarenta y cinco horas hasta las ocho quince horas, de lunes a jueves y de ocho horas hasta las ocho treinta horas los viernes y vísperas de festivos), que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasándose la salida en igual proporción.

Como compensación por la modificación de la jornada intensiva, y solamente para los afectados por dicho cambio, la empresa abonará una única paga de 30.000 pesetas en la nómina de julio de 2001, esta paga no será consolidable en el salario de los afectados.

Durante los años 2001, 2002 y 2003 los días laborables de lunes a jueves en los que se modifique la jornada intensiva, el personal afectado percibirá una ayuda para la comida por medio de vales de 1.200 pesetas diarias. Estos días serán:

En el año 2001 los comprendidos entre el 1 de junio y el 15 de junio y entre el 16 de septiembre y el 30 de septiembre.

En el año 2002 los comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de junio y entre el 16 de septiembre y el 30 de septiembre.

En el año 2003 los comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de junio y entre el 1 de septiembre y el 30 de septiembre.

2) Personal del grupo tercero subgrupo A (Gestores Técnicos, Agentes de Ventas, Asesor Comercial y Gestor de Cuentas), excepto Promotores: Ajustarán su horario de lunes a viernes, a las necesidades de los clientes, respetándose en todo caso, el cómputo de la jornada, debiéndose incorporar a su centro de trabajo entre las ocho horas y las nueve horas.

3) Personal con horario a turnos:

A) Área de Logística.

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

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar la concreción de los turnos, así como su eventual modificación será negociable con los representantes de los trabajadores.

B) Área de Explotación Informática.—La cobertura horaria del Área debe abarcar la franja que garantice la cobertura del servicio de lunes a sábado de nueve de la mañana a tres de la madrugada, así como aquellos domingos y festivos en los que según las disposiciones legales vigentes en cada Comunidad Autónoma estén abiertas las Tiendas Telefónica. Para ello, se establecerán los turnos necesarios, pudiendo ser uno de ellos un turno continuado durante seis días a la semana, de seis horas y de diez minutos. De duración de mañana, tarde y noche.

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

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar la concreción de los turnos, así como su eventual modificación será negociable con los representantes de los trabajadores.

C) Centro de Atención al Cliente.—Se establecerán turnos de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario comprendido entre las nueve treinta horas y las veintiuna treinta horas, de lunes a sábado y domingos y festivos con apertura de tiendas. Estos turnos serán rotativos.

D) Tiendas Telefónica.—Para la prestación del servicio en las Tiendas Telefónica, se podrán establecer, para todo el personal en ellas acoplados, turnos rotativos en horarios de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario de comercio aprobado por el organismo con competencia en la materia, incluyendo domingos, festivos y días especiales. No obstante, se considerarán como días feriados y sin apertura el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre.

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

a) Ningún turno podrá tener una duración superior a las nueve horas diarias.

b) Ningún turno comenzará antes de las nueve horas ni finalizará después de las veintiuna treinta horas (con la excepción del párrafo 5.º de este punto D), hasta las veintidós horas).

c) Se garantiza el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.

d) El turno continuado de mañana no finalizará más tarde de las dieciséis treinta horas.

e) El turno continuado de tarde no comenzará antes de las catorce horas.

f) Los turnos partidos se dividirán en dos períodos, ninguno de los cuales podrán tener una duración inferior a tres horas. En todo caso, en los turnos partidos se establecerá un período de interrupción no inferior a una hora y treinta minutos de duración, ni superior a cuatro horas.

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

Para la apertura de las tiendas en domingo o festivos que autorice el organismo competente en la materia, se ajustará la dotación de personal en el ámbito de cada localidad a la actividad comercial propia del lugar en el que se encuentre a fin de evitar en todos los casos que sea posible, el que un trabajador desempeñe su actividad laboral en dos jornadas dominicales o festivos seguidos.

Por la situación comercial de distintas zonas, en las tiendas relacionadas en el cuadro adjunto, se ampliará el horario de salida hasta las veintidós horas, ajustando los horarios del personal a esta nueva situación. Este horario de salida se establecerá en períodos extraordinarios (período estival, de junio a septiembre, y Navidades). Se establecerán los turnos durante estos períodos según las necesidades de cada tienda, siendo el turno de cierre siempre continuo.

Cataluña: Plaza de Cataluña, Villanova, Gerona, Figueras y Tarragona.

Levante: Alicante O'Donnell, Alicante Esplá, Castellón, Valencia Ayuntamiento, Valencia Colón y Cartagena.

Baleares: Ibiza, Mallorca Arago y Mallorca Baro.

Andalucía: Almería, Málaga Armengual, Málaga Velázquez, Marbella, Cádiz, Algeciras, Sevilla Plaza Nueva, Sevilla Benito Más y Prat y Huelva.

Extremadura: Badajoz.

Canarias: Las Palmas J.M.D., Las Palmas León y Castillo, Arrecife y Tenerife.

Cláusula 20. *Control de asistencia.*

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

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

Cláusula 21. *Descanso durante la jornada laboral y descansos semanales.*

A) Descanso durante la jornada laboral.—Dadas las peculiaridades del sistema de organización del personal adscrito a las Tiendas Telefónica, respecto al cómputo de horas de trabajo anuales distribuidas de lunes a domingo en horario de turnos, se establecerán un descanso de treinta minutos, cuando realice su jornada continuada computable como de trabajo efectivo.

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

B) Descanso semanal.

1. El personal adscrito a Tiendas Telefónica, tendrá un descanso semanal de día y medio de duración.

Tiendas con cierre a mediodía.—La libranza semanal de las Tiendas con este tipo de horario será de dos días semanales, coincidiendo la libranza de estos dos días con sábado y domingo cada dos semanas.

Tiendas con horario continuado.—En este tipo de horario existirá un turno con libranza el sábado. A este turno tendrán acceso, una vez al mes, todos los vendedores de cada tienda.

La aplicación de los dos párrafos anteriores se producirá siempre que las condiciones y necesidades de la Tienda lo permitan, acumulándose en caso contrario para su posterior disfrute.

Dadas las peculiaridades del sistema de organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Los trabajadores podrán permutar los días de descanso a que tengan derecho dando lugar si así lo desean y previo acuerdo con el jefe inmediato, a las acumulaciones recogidas en el párrafo anterior, siempre que se cumplan las necesidades del servicio y no perjudique las vacaciones de otros trabajadores.

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

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

Cláusula 22. *Vacaciones.*

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

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

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

Un solo período de treinta días, siempre que no concurra el interés de algún otro componente de la tienda por disfrutar algún período vacacional en el mismo período.

Dos períodos sujetos a las siguientes posibilidades:

Período largo veinticuatro días, período corto seis días.

Período largo veinte días, período corto diez días.

Dos períodos de quince días.

Tres períodos de diez días.

Para la asignación de estos turnos se tendrá siempre en cuenta que las necesidades mínimas de atención al cliente estén cubiertas.

Cualquier otro tipo de fracción de período, siempre que sea por necesidades de la Tienda, se propondrá a la Coordinación para su aprobación.

Condiciones para la distribución de los períodos: Los dependientes con funciones de Jefe de Tienda, Encargado y Encargado en funciones, no podrán coincidir en los períodos de vacaciones.

Se procurará que todo el personal de la Tienda disfrute de uno de los períodos de vacaciones en período estival (de junio a septiembre).

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

En el supuesto de que dos personas manifiesten interés en disfrutar el mismo período, o que estos se superpongan, tendrán preferencia:

1.º Aquellas personas que no hayan disfrutado vacaciones en dicho período en años anteriores y

2.º Los períodos cortos sobre los largos.

Los meses no hábiles para el disfrute de vacaciones serán los de enero y diciembre.

Se deberá evitar la coincidencia de personal de la Tienda en sus períodos vacacionales en aquellos meses que históricamente han tenido mayor número de visitas y ventas.

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

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

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

Cláusula 23. *Previsión de vacaciones.*

La empresa establecerá la previsión de las vacaciones durante el mes de marzo para cada una de las Áreas de la empresa, dando cuenta a la representación de los trabajadores de los criterios utilizados.

Se procurará que las vacaciones se disfruten en período estival (de junio a septiembre), siempre que la actividad de la empresa lo permita.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su jefe respectivo, éste lo hará llegar al Área de Recursos Humanos, y previo informe de las distintas Direcciones, fijará el calendario de vacaciones definitivo. Cuando se produzcan coincidencias de fechas en la solicitud de dos o más trabajadores, cuyo disfrute simultáneo sea incompatible, se aplicarán criterios de rotatividad.

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

Cláusula 24. *Interrupción de las vacaciones.*

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

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

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

Cláusula 25. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Los empleados tendrán derecho a dos días adicionales de permiso retribuido cuya fecha de disfrute se concertará con la representación de los trabajadores en la Comisión de Asuntos Sociales coincidiendo con puentes en aquellas Áreas de la empresa que la organización lo permita, debiéndose asegurar en todo caso la asistencia al trabajo de la plantilla que garantice el mantenimiento adecuado a la actividad necesaria.

Aquellos empleados que no puedan disfrutar dichos puentes tendrán derecho a dos días de permiso retribuido.

k) El 24 y el 31 de diciembre el horario será de ocho horas a doce horas de la mañana, para el personal de oficinas y hasta las quince horas para el personal de Tiendas y C.A.C.

l) Para el personal de oficinas, se podrá acordar la reducción de dos horas de jornada durante los días de la semana que coincida con las fiestas locales. Si el empleado así lo acordara con su jefe inmediato y en todo caso, en aquellas Áreas que no pudieran acordarse tal reducción, se sustituirá ésta por un día de libranza que se disfrutará cuando las necesidades de la organización lo permita. Para el personal de Tiendas esta reducción siempre se acumulará en un día de libranza.

m) El Sábado Santo las Tiendas Telefónica prestarán servicio con el 50 por 100 de la plantilla de las mismas, disfrutando el 50 por 100 restante de día libre que no será en ningún caso contado como día de asuntos propios. El personal que trabaje durante este día, disfrutará de otro día libre en puentes o similar asignado por la Dirección Comercial.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará a cinco días en los casos previstos en los apartados b) y d), y los contemplados en el apartado e) el permiso se ampliará hasta siete días en el e.1) y a cuatro días para el e.2).

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

La forma de recuperación deberá asimismo acordarse, en cada caso, con el jefe inmediato mediante la prolongación de la jornada por el tiempo equivalente que nunca podrá superar las tres horas diarias, o bien mediante la sustitución por un día de libranza en aquellas áreas sujetas a turnos y/o que deban trabajar en sábados, domingos o festivos.

Cláusula 26. *Maternidad/paternidad.*

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

Cambio de puesto de trabajo, si el que desempeñara entrañase riesgo para la madre y/o el feto.

Ausencia del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Cláusula 27. *Lactancia.*

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

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

Cláusula 28. *Guarda legal.*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre al menos un tercio y un máximo de 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.

La regulación de la guarda legal se regirá por lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Cláusula 29. *Permiso sin sueldo.*

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

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

Cláusula 30. *Clases de excedencia.*

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

Cláusula 31. *Excedencia forzosa.*

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

Tendrán la consideración de excedencia forzosa:

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

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

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

Cláusula 32. *Excedencias voluntarias.*

1. La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la cláusula 31.ª, debiéndose solicitar por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia,

salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de los hijos menores de tres años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33. *Establecimiento y cuantía de las remuneraciones.*

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

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

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

Los nuevos trienios que se cumplan serán de un 4 por 100 del salario base que se disfrute en el momento de cumplirse el mismo. Esta cantidad incrementará el importe del complemento del que se disfrute como consecuencia de anteriores trienios.

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

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

Este complemento será anulado por razones de modificación del trabajo que el empleado fuera a desempeñar y que fuesen distintas a las que tuviese en el momento de asignársele este complemento. La cantidad anual de este complemento no superará el 25 por 100 de la remuneración del empleado que lo percibiera.

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

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

5. Complemento de vencimiento superior al mes.—Es aquella parte de la remuneración que se abona los meses de marzo, junio y diciembre, en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas se devengarán:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Dirección de la empresa comunicará mensualmente al Comité Intercentros y secciones sindicales de ámbito estatal las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, por Áreas y Direcciones.

8. Plus de nocturnidad.—Se abonará un 25 por 100 sobre la proporción de hora del salario base establecido en cada momento, en el horario comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

9. Plus trabajo en festivos.—Los empleados de la organización central que presten sus servicios en el Área de Logística, de Explotación Informática o Centro de Atención al Cliente, y que como consecuencia de la apertura de tiendas en domingos o festivos deban prestar el soporte técnico a las mismas, en los referidos días, percibirán un complemento por cada día trabajado de 5.500 pesetas, entendiéndose por festivos los nacionales, los de la Comunidad Autónoma y los festivos locales del centro de trabajo en el que presten servicios.

10. Funciones de Encargado de tienda.—Los dependientes que durante un período superior a siete días en un mes tengan que suplir al dependiente

con funciones de Encargado de tienda, serán compensados económicamente, por el tiempo de dicha suplencia, con el mismo complemento por funciones que tengan asignados éstos. El pago de esta compensación será en la nómina siguiente al mes en que realice dichas funciones.

11. Asistencia a ferias.—Todo el personal de Tiendas que participe en ferias y eventos de semejanza naturalaleza, que implique la prestación del servicio en domingos y festivos que no estén fijados como día de apertura de las Tiendas, percibirán un incentivo de carácter especial de 6.000 pesetas. Dicho incentivo se percibirá por cada domingo o festivo trabajado.

Si para la asistencia del trabajador a la feria, éste tuviera que realizar algún desplazamiento o gasto por dieta o media dieta, se estará a lo dispuesto en cuanto a gastos de este tipo estipulados en las cláusulas 34 y 59 del presente Convenio.

12. Paga de productividad.—Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá una paga no consolidable en los años 2000 y 2001 por importe de 20.000 pesetas anuales. Estas pagas se abonarán en las nóminas de enero de los años siguientes (año 2000 en enero de 2001 y año 2001 en enero de 2002), siendo condición para percibir las mismas estar en alta en la empresa en las fechas de abono antes mencionadas y haber trabajado en la empresa como mínimo los seis meses anteriores al cobro de cada una de ellas.

Si la evolución de la compañía es positiva, la representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa se reunirán para estudiar la posibilidad de incluir la segunda de las pagas especificadas en el párrafo anterior como parte del salario anual de los trabajadores afectados.

Cláusula 34. *Conceptos extrasalariales.*

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

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

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

Si el trabajador utiliza vehículo propio percibirá una compensación de 35 pesetas por kilómetro realizado.

2. Plus de transporte.—Se establece un plus de transporte de 108.000 pesetas, al año, que se prorrateará por los periodos de permanencia de cada empleado en la empresa. Este plus no estará sujeto a revisión y será efectivo desde el 1 de enero de 2000.

3. Complemento a las prestaciones por I.T.—A todo trabajador, que se encuentre en situación de I.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 del mes anterior al de la fecha de baja excepto para el personal de ventas que será la media de los seis meses anteriores al de la fecha de baja.

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

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

Para el curso académico 2000-2001, se destinarán tres millones de pesetas, incrementándose anualmente según el IPC.

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

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición, justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de «libre», deberán presentar el jus-

tificante en un plazo máximo de quince días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación u Organismos Competentes de las correspondientes Comunidades Autónomas, más quince días.

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

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

Los estudios que se pueden realizar son:

A) Estudios que no sean exclusivamente relacionados con el trabajo de la categoría profesional.—Podrán optar todos los trabajadores que reúnan las características siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

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

Que exista continuidad en los estudios.

Que no sean cursos repetidos.

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

Tener un mínimo de antigüedad de un año.

Que sean estudios relacionados con el trabajo.

Que sean impartidos por un centro homologado.

Que se pueda acreditar la evaluación positiva de los estudios.

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

Tipo de estudios que desean realizar.

Entidad que los imparte.

Duración de los estudios.

Importe de los mismos.

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

La distribución se realizará de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas del curso, como mínimo.

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

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

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

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

El importe de la ayuda de estudios no utilizada en el año en cursos y las devoluciones efectuadas por no haber aprobado las asignaturas mínimas requeridas, se determinará para aumentar la ayuda del año siguiente.

5. Anticipo mensual.

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

2. Los trabajadores podrán tener anticipos de la cuarta parte del salario base, a descontar mensualmente en el período de doce meses, aceptándose como límite máximo, 75 peticiones anuales.

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

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

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

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

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

24.000.000 de pesetas para cada año de vigencia del presente Convenio.

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

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

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

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

4. El plazo máximo de devolución del préstamo será de veinticuatro meses. En casos concretos la comisión estudiará ampliar dicho plazo a treinta y seis meses.

5. Justificar la necesidad de la solicitud en el supuesto de que se soliciten más de 500.000 pesetas.

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

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

Cláusula 35. Comisión de Asuntos Sociales.

Se mantendrá la Comisión de Asuntos Sociales compuesta por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores. Esta Comisión se encargará de:

Estudiar y resolver las solicitudes de ayuda de estudios.

Estudiar, valorar y conceder los préstamos personales, teniendo en cuenta para ello el orden de las solicitudes así como la necesidad objetiva, previa documentación (sí procede) de cada solicitud.

Publicará la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará en cada caso.

Negociar el fondo social y decidir sobre su aplicación.

Atender aquellas peticiones que se produzcan de interés social.

Para la atención de los dos últimos cometidos, los fondos sociales se constituirán por:

El 1 por 100 de las cantidades satisfechas por el concepto de horas extraordinarias en el año anterior.

El 1 por 100 del complemento de dedicación exclusiva del año anterior.

Intereses devengados por los préstamos concedidos en el año anterior.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptará por mayoría.

Cláusula 36. Tratamiento sociolaboral especial.

El personal con más de cincuenta y cinco años de edad podrá solicitar un tratamiento sociolaboral especial. La empresa y los representantes de los trabajadores estudiarán en cada caso dichas solicitudes y posibles soluciones.

Cláusula 37. Residencia y cambio de acoplamiento.

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

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

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

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

Antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo laboral.

Antigüedad en el centro de trabajo.

Antigüedad en la empresa.

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

Cláusula 38. Traslados.

Se considera traslado la variación de centro de trabajo que obligue al cambio de residencia con carácter permanente.

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

Cláusula 39. Traslados voluntarios y permutas.

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

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

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

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

Cláusula 40. Traslado forzoso.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 41. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

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

Cláusula 42. *Premios de permanencia y jubilación.*

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

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

Cláusula 43. *Faltas.*

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

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

Cláusula 44. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

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

Cláusula 45. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

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

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

Cláusula 46. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

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

Cláusula 47. *Sanciones (enumeración).*

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

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

Cláusula 48. *Instrucción de las sanciones.*

Las sanciones serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado, a fin de que en el plazo de siete días laborales pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos. Quedan fuera de lo regulado en esta cláusula aquellas faltas recogidas en la cláusula 46, para las que no será preceptiva la instrucción de expediente, pudiendo ser sancionadas directamente por la Dirección.

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

Cláusula 49. Comunicación de las sanciones.

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

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

Cláusula 50. Recursos sobre sanciones.

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

Cláusula 51. Prescripciones de las faltas.

Las faltas prescribirán según lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Cláusula 52. Representación de los trabajadores.

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

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

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

- Provincias de hasta 50 trabajadores: 15 horas.
- Provincias de hasta 100 trabajadores: 25 horas.
- Provincias de 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
- Provincias de 251 a 500 trabajadores: 40 horas.
- Provincias de 501 a 750 trabajadores: 40 horas.
- Provincias de 750 en adelante: 40 horas.

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

Cláusula 53. Comité intercentros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 54. 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.

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

Se podrá celebrar una reunión anual de todos los delegados de personal y miembros del Comité de empresa, con los gastos de desplazamiento y estancia pagados por la compañía, según lo estipulado en las cláusulas 34 y 59 de este Convenio. Esta reunión se celebrará en Madrid o Barcelona a elección de las Secciones Sindicales.

Cláusula 55. Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los representantes de los trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto y con los límites establecidos en la cláusula 52 de este Convenio. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cláusula 56. Información.

La Dirección se compromete a informar con los representantes de los trabajadores de aquellas modificaciones que afecten a las condiciones generales de trabajo, antes de su puesta en marcha, con cuarenta y ocho horas mínimas de antelación.

Cláusula 57. Derecho de reunión.

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

Cláusula 58. Control sindical, contratación y empleo.

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

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

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

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

B) Contratación.—Con independencia de la modalidad del contrato que se realice, en los mismos no se podrán pactar condiciones económicas o de trabajo inferiores a las que se establezcan en este Convenio, excepto las salvedades de carácter económico que se recogen en esta cláusula.

En la medida de lo posible se evitara la contratación a través de empresas de trabajo temporal y de consultoras externas.

La empresa se compromete a fomentar las contrataciones indefinidas.

C) Empleo.—De los contratos temporales suscritos con el personal de estructura a 31 de diciembre de 2000, la empresa se compromete a que durante la vigencia del presente Convenio se transformaran al menos el 15 por 100 de los mismos en contratos indefinidos.

Si la situación de la actividad de la compañía se mantuviera en los parámetros actuales, la empresa mantendrá el mismo nivel de empleo y con la misma trayectoria actual.

Condiciones de los tipos de contratos.

A) Contrato en prácticas:

Duración: Mínima, seis meses, y máxima, dos años.

Período de prueba: Según Convenio.

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

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

B) Contrato a tiempo parcial:

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

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

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

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

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

Cláusula 59. *Dietas.*

Se acuerda actualizar estas cantidades con los IPC reales de los años 1999 y 2000, y el previsto de 2001.

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

Dieta completa: 3.890 pesetas diarias + hotel (***, o similar con justificación).

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

Media dieta: 1.944 pesetas diarias.

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

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

Cláusula 60. *Salud laboral.*

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

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

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

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

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

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

Medio ambiente.

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

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

Cláusula 61. *Seguro de vida.*

La empresa tiene concertado un Seguro Colectivo de Vida y Accidentes, soportando el 100 por 100 de las primas.

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

Cláusula 62. *Comisión de Negociación Permanente.*

Los temas relativos a esta Comisión quedan asumidos por el Comité Intercentros desapareciendo ésta como tal.

Cláusula 63. *Aspectos económicos.*

Año 1999: Para el año 1999 se incrementarán los salarios (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al IPC real para ese año (2,9 por 100).

Año 2000: Para el año 2000 se incrementarán los salarios del año 1999 (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al IPC real para ese año.

Año 2001: Para el año 2001 se incrementarán los salarios del año 2000 (salario base y antigüedad) en un porcentaje igual al IPC previsto para ese año, revisándose los mismos al IPC real.

Cláusula 64. *Disposición transitoria.*

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa firman el presente texto de Convenio Colectivo y anexo de «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (Telyco) en prueba de conformidad y para la debida constancia por triplicado.

ANEXO 1

Tablas salariales 1999

Grupos laborales	Salario
Grupo primero:	
Jefe principal	346.612
Jefe de primera	269.585
Jefe de segunda	246.196
Jefe de tercera	226.823
Jefe de cuarta	197.122
Grupo segundo:	
Titulado G. S. de primera	269.585
Titulado G. S. de segunda	246.196
Titulado G. M. de primera	246.196
Titulado G. M. de segunda	197.122
Grupo tercero:	
Gestor técnico de Ventas	196.213
Agente de Ventas	156.312
Asesor comercial	128.625
Gestor de cuentas	156.312
Promotor	90.000
Dependiente	110.314
Grupo cuarto:	
Técnico Administrativo. Mayor	232.015
Técnico Administrativo de primera	217.911
Técnico Administrativo de segunda	205.839
Oficial Administrativo. Mayor	232.744
Oficial Administrativo de primera	203.676

Grupos laborales	Salario
Oficial Administrativo de segunda	173.168
Auxiliar Administrativo de primera ...	157.440
Auxiliar Administrativo de segunda ...	148.877
Grupo quinto:	
Analista de primera	269.585
Analista de segunda	246.196
Programador de primera	246.196
Programador de segunda	197.122
Oficial Técnica Informático primera ...	246.196

6667

RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Cía. Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Cía. Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006702), que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CÍA. INGERSOLL-DRESSER PUMP, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito y vigencia.*

1.1 Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la «Cía. Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los centros de Arganda y Coslada y el personal de las Delegaciones de Ventas u otros centros.

1.2 Ámbito de aplicación.

1.2.1 Personal.

El presente Convenio afectará al personal de «Cía. Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima», con excepción de Directores.

1.2.2 Temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001. El período de aplicación será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2001.

1.2.3 Denuncia.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por ambas partes, comunicándolo por escrito razonado, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. De no mediar denuncia se entenderá prorrogado su contenido normativo de año en año.

1.2.4 Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia e interpretación de las cláusulas del Convenio.

Artículo 2. *Compensación, absorción y garantía personal.*

2.1 Compensación.

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia del Convenio serán respetadas cuantitativamente, de forma

global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será adaptada y compensada por la nueva estructura de salarios establecida en este Convenio.

2.2 Absorción.

Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente serán de aplicación si, global y anualmente considerados, superasen el nivel económico total del Convenio o el que personalmente tenga cada empleado; en otros casos, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras recogidas en el mismo o por las que se mantengan a título personal.

2.3 Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales, caso de ser éstas más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, globalmente consideradas y a cómputo anual, entendiéndose siempre las mismas con carácter estrictamente personal.

Artículo 3. *Condiciones económicas.*

3.1 Retribución de Convenio.

Está constituido por el Salario Base (primera columna de las tablas anexas) y Plus de Convenio (segunda columna de las tablas anexas).

La Retribución de Convenio es la que figura en el anexo I.

La retribución anual del Convenio de «Cía. Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima», se dividirá y percibirá en dieciséis mensualidades (doce pagas coincidiendo con el último día del mes y cuatro pagas los días 15 de abril, julio, octubre y diciembre).

Al 1 de enero de 2001, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2000, actualizadas con el 0,50 por 100, por aplicación de la cláusula de revisión, se incrementarán en el 3,50 por 100.

3.2 Complementos personales.

3.2.1 Retribución complementaria.

Constituye una mejora salarial individual que, como condición más beneficiosa, se mantiene a título personal. La forma de pago será la misma que la indicada para la Retribución Convenio, dividiendo el actual importe de cada trabajador entre dieciséis mensualidades, ajustándose según el punto V del acta de Acuerdo. Este concepto tendrá carácter consolidable y no absorbible como consecuencia de cambio de puesto de trabajo.

3.2.2 Antigüedad.

Se abonará por quinquenios, a razón de un 5 por 100 del salario base por cada quinquenio y su cuantía anual se percibirá en dieciséis mensualidades. Este concepto tendrá carácter consolidable y no absorbible como consecuencia de cambio de puesto de trabajo.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse desde el 1 de enero de cada año para los que se cumplan dentro del primer semestre y desde el 1 de julio para los que se cumplan dentro del segundo semestre del año.

3.3 Complementos de puesto de trabajo.

3.3.1 Turnos de trabajo.

El personal podrá ser asignado a los turnos de trabajo (mañana y tarde) o a la jornada normal (continuada), en función de las necesidades de producción, sin más trámite, si hay acuerdo o, en su defecto, con cuarenta y ocho horas de preaviso.

La jornada de trabajo a turno, a cómputo anual, será de 1.737 horas efectivas de trabajo, más los quince minutos de descanso diarios que no serán computados como jornada efectiva.

Los turnos serán rotativos.

El horario diario y días de trabajo se indican en el calendario que se adjunta.

En compensación a lo anteriormente expuesto, se acuerda el pago por día efectivo de trabajo a turno (mañana o tarde) de 1.341 pesetas, más el importe de comida, si no se hace uso del servicio.

Durante el período de baja por accidente producido en situación de trabajo a turno, el trabajador percibirá el plus de turno por día de baja.

Al no poder hacer uso de los autocares, el trabajador a turno de trabajo percibirá diariamente 33 pesetas por kilómetro y 45 kilómetros para el centro de Coslada y 60 kilómetros para el centro de Arganda.

3.3.2 Penosidad, toxicidad, peligrosidad.

En los centros de Arganda y Coslada no existen trabajos que puedan ser considerados penosos, tóxicos o peligrosos en sentido estricto.

No obstante lo anterior, las operaciones de pintura, lacado, soldadura y rebarbado requieren unas especiales medidas de protección personal