

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6569 *Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U. –TELYCO– (código de Convenio número 90004952011986), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, S.A.U –TELYCO–

PRINCIPIO GENERAL

El presente Convenio colectivo se suscribe por los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras y por la representación empresarial de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U. (en adelante TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos/deberes de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras en TELYCO y condiciones de trabajo.

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razón de edad, sexo, orientación e identidad sexual, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contemple en este Convenio.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Garantía de empleo.*

Las políticas de TELYCO o del Grupo Telefónica que pudieran afectar a TELYCO durante la vigencia del presente convenio, en materia de reorganización del trabajo, de

mejora de la productividad y de optimización de costes, serán realizadas, en su caso, mediante la aplicación de mecanismos de voluntariedad de los empleados y empleadas que pudieran verse afectados y, por tanto, no será causa de baja en la Empresa con carácter forzoso.

Artículo 2. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actuales en vigor en la Empresa. Ambas partes reconocen que los artículos contenidos 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 alguna persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, estas serán respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo con el principio de la condición más beneficiosa.

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 a estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y/o trabajadoras y solo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Artículo 3. *Vinculación.*

Ambas partes convienen expresamente que los artículos pactados en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todos y cada uno de ellos. Esto último sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de condiciones económicas, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguno de estos artículos resultase alterado por disposiciones legales, la Comisión de Negociación Permanente, deberá acordar dentro de los treinta días siguientes, la modificación total o parcial de estas.

Igualmente, si la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de los artículos de este Convenio, las partes se comprometen a iniciar un nuevo proceso negociador en el que, bajo el principio de la buena fe, se intente buscar un acuerdo sobre dicha materia y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviese se incorporaría al Convenio colectivo.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Los artículos contenidos en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo de TELYCO en todo el Estado.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio regula las condiciones laborales en TELYCO y afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa con expresa exclusión del personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y de los que a continuación se detallan:

A. Directores/Directoras, Gerentes y Jefes/Jefas (todos aquellos que desempeñan la jefatura como cargo y cualesquiera otros que ocupen puestos de trabajo dentro de la estructura jerárquica de la Empresa).

B. Los Jefes/Jefas de Ventas y Managers Comerciales.

C. Los que ocupen puestos de trabajo de especial responsabilidad tales como los expertos.

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

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, con independencia de la fecha de su publicación en el BOE y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Todos los aspectos económicos pactados para el año 2019, tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019 salvo aquellas materias para las que se establezca otro plazo de vigencia y finalización.

La Comisión de Negociación Permanente, en el segundo semestre de 2021, podrá acordar expresamente la prórroga de su contenido sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el 31 de diciembre de 2022.

El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos del 1 de enero de 2022.

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 7. *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 y los acuerdos alcanzados en la Comisión de Interpretación y Vigilancia y la Comisión de Clasificación Profesional de este Convenio colectivo.

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 mencionado en el párrafo anterior. Se notificará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de los proyectos que tenga al respecto y en aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 8. *Comisión de Negociación Permanente.*

Se constituye una Comisión de Negociación Permanente, cuya misión será conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan referidas a asuntos laborales y aspectos económicos, que modifiquen sustancialmente lo pactado en el presente Convenio.

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

Esta Comisión, estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro miembros designados por el Comité Intercentros guardando la debida proporcionalidad.

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

La Comisión, se reunirá en el plazo máximo de quince días a petición de cualquiera de las partes. Esto último siempre se llevará a cabo cuando existan causas que lo justifiquen.

Artículo 9. *Comisión Interpretación y Vigilancia.*

Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio y actuar como órgano de interpretación y vigilancia, se constituye la Comisión de Interpretación y Vigilancia, integrada por las partes firmantes del presente Convenio, en tanto se mantenga la vigencia del mismo.

Los acuerdos adoptados por mayoría de cada una de las partes, y ratificados en la Comisión Negociadora del Convenio, serán vinculantes para ambas, incorporándose al Convenio con la misma fuerza normativa que el resto de los artículos. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo y cuyas decisiones serán vinculantes para la Comisión Negociadora.

La Comisión, se reunirá en el plazo máximo de quince días a petición de cualquiera de las partes. Esto último siempre se llevará a cabo cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de las personas trabajadoras a través de sus representantes.

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

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

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de conflictos de carácter colectivo y para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 y a lo dispuesto en el artículo 83 del ET, a lo contenido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), suscrito por UGT y CC.OO. por una parte y por CEOE y CEPYME por otra.

Artículo 10. *Plantillas.*

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

Asimismo, se facilitará el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la totalidad de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, en las fechas que acuerden en el marco del Plan de Igualdad de TELYCO.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

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

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

Grupos profesionales

Principios generales

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

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

Grupos profesionales

Grupo I. Dentro de este Grupo Profesional se engloban todos los puestos de trabajo del personal que presta servicios en los puntos de venta, sirviéndose de las herramientas y los canales necesarios para ello, priorizando la atención al cliente.

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

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

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

Niveles dentro de los Grupos Profesionales

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

Comisión sobre Grupos Profesionales

Desde la firma del presente Convenio colectivo se constituirá la Comisión de Grupos Profesionales para elaborar propuestas y avanzar en el desarrollo del modelo de clasificación profesional. Esta Comisión, estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro miembros designados por el Comité Intercentros guardando la debida proporcionalidad.

Sus funciones serán:

- Proponer la adscripción a grupos y niveles profesionales.
- Desarrollar un sistema que permita diseñar un modelo de evolución dentro de los niveles en un grupo profesional.
- Elaboración de un catálogo de misión y principales funciones de cada uno de los grupos profesionales.
- Negociación de nuevas funciones laborales.
- Analizar y resolver las diferencias económicas que, con motivo de la implantación de los nuevos niveles profesionales, en sustitución de las antiguas categorías, resulten en cada uno de los empleados y empleadas.

– Y en general para la elaboración de estudios e informes para el debate y la negociación y en su caso aprobación en la Comisión de Negociación Permanente sobre todas las cuestiones derivadas de esta materia.

Según lo establecido en las tablas anexo 1 y en el artículo 12 de este Convenio, se promocionará de forma automática de un nivel al nivel superior, una vez transcurrido el plazo de tiempo determinado en cada uno de los niveles.

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

Artículo 12. *Promoción.*

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

Artículo 13. *Plazos de promoción por permanencia en Nivel Profesional.*

Grupo 1. Comercial Punto de Venta:

- Nivel 1. Eliminado.
- Nivel 2. Eliminado.
- Nivel 3. Permanece durante 5 años, y pasa a →.
- Nivel 4. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 5. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 6. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 7. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 8. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 9. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 10. Permanece durante 6 años, y pasa a →.

Grupo 2. Técnico Comercial:

- Nivel 1. Eliminado.
- Nivel 2. Permanece durante 5 años, y pasa a →.
- Nivel 3. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 4. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 5. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 6. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 7. Permanece durante 5 años, y pasa a →.
- Nivel 8. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 9.

Grupo 3. Titulados y Técnicos:

- Nivel 1. Permanece durante 5 años, y pasa a →.
- Nivel 2. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 3. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 4. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 5. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 6. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 7.

Grupo 4. Administrativos y Soporte:

- Nivel 0. Permanece durante 3 años, y pasa a →.
- Nivel 1. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 2. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 3. Permanece durante 4 años, y pasa a →.
- Nivel 4. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 5. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 6. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 7. Permanece durante 6 años, y pasa a →.
- Nivel 8. Permanece durante 8 años, y pasa a →.
- Nivel 9.

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

CAPÍTULO III

Ingreso y promoción

Artículo 14. *Condiciones de ingreso y promoción.*

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

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

Antes de recurrir a la contratación externa se atenderán las solicitudes de cambio de acoplamiento, traslados y excedencias, en este orden. En caso de no cubrir la vacante con personal en alguna de las situaciones antes descritas, se procederá a la apertura del correspondiente proceso de selección externo. Al mismo podrá asistir la representación de los trabajadores.

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

Igualmente, la Empresa asume el compromiso de promover el desarrollo profesional de la mujer de manera que pueda irse mejorando el equilibrio de género en este ámbito.

Convocatoria interna. Para las convocatorias internas se seguirá el siguiente procedimiento:

A. Se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores previo a su convocatoria.

B. Se constituirá un Tribunal calificador, compuesto por tres Representantes de la Empresa y dos de la RLT, quien por mayoría determinará las características de los puestos a cubrir. La elaboración de la convocatoria de carácter interno al menos deberá incluir:

- Nivel y Grupo Profesional.
- Dirección, Departamento y centro de trabajo.
- Condiciones salariales.
- Perfil del puesto y funciones a desempeñar.
- Fecha de incorporación y periodo de prueba.
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Número de plazas.

C. Se difundirá el anuncio a toda la plantilla de la convocatoria, pudiendo solicitar la plaza todos los empleados y empleadas que cumplan los requisitos establecidos a fin de potenciar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción en la Empresa.

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

1. Los miembros del Tribunal no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad hasta el 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, tendrá el periodo 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 periodo de prueba la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel y grupo profesional.

– Los empleados y/o empleadas que en este periodo no demuestren las aptitudes o condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su grupo y nivel de origen, 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.

Artículo 15. *Periodo de prueba y ceses.*

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

- Grupo Profesional 3, Titulados y Técnicos: Cinco meses.
- Resto de Grupos Profesionales: Dos meses.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora 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 periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa, vacaciones y plazos de promoción por antigüedad en su caso.

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

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

Artículo 16. *Contratación de personas con discapacidad.*

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

CAPÍTULO IV

Trabajos de función superior e inferior

Artículo 17. *Trabajo de función superior e inferior.*

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

En caso de realizar funciones inferiores, deberán estar justificadas por razones técnicas u organizativas y llevarse a cabo, como máximo, durante tres meses y garantizando siempre la retribución y nivel del grupo profesional de origen. Este tipo de movilidad solo podrá aplicarse una sola vez al mismo trabajador/a.

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

En dicha notificación se incluirán necesariamente los siguientes datos: descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino, función, grupo profesional al que pertenece la persona trabajadora implicada, 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, la persona trabajadora, volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo. En el caso de considerar necesaria por la Dirección de la Empresa la cobertura definitiva del citado puesto, se publicará la oportuna convocatoria.

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

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 18. *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 y trabajadoras. Todo esto permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos, tecnologías y a la adaptación a las nuevas formas del mercado.

La formación se entiende como una herramienta que permite una mejor adecuación al puesto de trabajo, que debe estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales que posibiliten el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Por tanto, se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, en función de los puestos y responsabilidades y a su vez se fomentará la realización de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad.

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

- Adecuación de las acciones formativas a las necesidades y funciones de los puestos de trabajo.
- Acogerse a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua o aquellos otros que puedan establecerse y que permitan un mejor aprovechamiento de medios y recursos.

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

– En los cursos convocados fuera de la provincia, se compensará en tiempo de descanso equivalente el tiempo de desplazamiento hasta un máximo de cuatro horas.

– La Empresa organizará, siempre que sea posible, los cursos dentro de la jornada laboral y turno asignado de la persona trabajadora. El trabajador o trabajadora 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.

Igualmente, todos los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en todas las acciones formativas que constituyan su plan de formación y sobre todo en las siguientes acciones:

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación relacionada con los compromisos y cumplimientos normativos de la empresa.
- Formación en materias de igualdad y diversidad en el ámbito laboral.

Se evitará, salvo causas justificadas, la realización de cursos que comiencen en lunes o días posteriores a festivos, siempre y cuando estas acciones formativas impliquen desplazamiento. En este caso, dichas causas deberán ser informadas al Comité Intercentros con la suficiente antelación.

El tiempo empleado por la persona trabajadora en la formación propuesta por la empresa, será considerando siempre, tiempo efectivo de trabajo.

En aquellos casos en los que las personas trabajadoras que realicen actividades comerciales 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 proporcional correspondiente a comisiones. En los casos en que estas formen parte de su sistema retributivo, se calculará en función de la media de los doce últimos meses. Quedan excluidos de este apartado los cursos de nuevo ingreso.

En todo caso se respetará un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas cuando el empleado o empleada, regrese a su domicilio de un curso de formación después de las 24 horas y siempre que las causas no le sean imputables.

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 los artículos 43 y 66 del presente Convenio.

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

En los casos de las personas trabajadoras con reducción de jornada que hagan los cursos de formación convocados por la Empresa y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada, se les compensará el tiempo de exceso en tiempo de descanso a razón hora por hora.

Comisión de Formación. A partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión de Formación compuesta por cuatro miembros designados por el Comité Intercentros en proporción a su composición e idéntico número por la Dirección de la Empresa que tendrá como objetivos, entre otros, los siguientes:

- Consultar con carácter previo a la elaboración del Plan de Anual de Formación para que pueda aportar ideas, sugerencias o inquietudes. Esto último se considerará como otra fuente de detección de necesidades de formación.
- Informar del Plan Anual de Formación.
- Mantener reuniones al menos trimestralmente para analizar el desarrollo del Plan de Formación haciendo un seguimiento del mismo con referencia a las acciones formativas realizadas, así como colectivos implicados, asistentes, duración, fechas y localidades.

– Consensuar los planes de formación que anualmente se elaboren para solicitar subvenciones a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o cualquier organismo que pueda asumir sus funciones.

– Análisis de la memoria anual de Formación elaborada al efecto por la Empresa con información sobre asistentes, cursos, horas, lugares y fechas de realización de las acciones formativas contempladas en el Plan Anual.

CAPÍTULO VI

Ordenación del tiempo de trabajo

Sección 1. Jornada y horario

Artículo 19. Jornada.

1. La jornada del personal dedicado a la actividad comercial tanto en puntos de venta como en la denominada venta directa, así como la del personal dedicado a las actividades de soporte integrado y agentes tramitadores será de 1.740 anuales horas en cómputo bimestral, regularizándose los excesos y defectos en el bimestre inmediatamente siguiente a razón de 1:1, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de nueve horas diarias ordinarias.

2. Para el resto de personal, la jornada será de treinta y siete horas semanales, ajustándose en su caso los horarios correspondientes a los establecidos en el artículo 20.

Artículo 20. Horario.

El horario de trabajo queda fijado como sigue:

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

Horario de invierno (de septiembre a junio):

– Entrada a las 9:00 horas con flexibilidad hasta las 9:30 horas, no se contará como tiempo de trabajo la entrada con anterioridad a las 9:00 horas, salvo que suceda a solicitud de la empresa.

– Salida por la tarde a partir de las 17:30 horas, en función de la flexibilidad de la entrada en la mañana y del tiempo empleado en la comida, pero nunca antes de las 17:30 horas.

– Interrupción para la comida, que será entre las 14:00 horas y las 16:00 horas, podrá ser de entre 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 8:00 horas a 15:00 horas, con la misma flexibilidad de 30 minutos que en jornada normal.

Los días laborables de lunes a jueves de los meses de junio y septiembre, el personal afectado percibirá una ayuda para la comida por medio de vales de comedor (ticket restaurante) por importe de 8,5 euros diarios. Quedan excluidos de esta ayuda los días en los que la prestación se realiza en régimen de teletrabajo, así como los días en que la prestación se realice en turno continuado.

Horario de verano: El horario para este colectivo desde el 1 de julio al 31 de agosto será el siguiente:

– De 7:45 horas a 15:15 horas de lunes a jueves.

– De 8:00 horas a 15:00 horas los viernes y vísperas de festivos.

Se establece una flexibilidad de treinta minutos sobre la hora de entrada (de 7:45 horas hasta las 8:15 horas, de lunes a jueves y de 8:00 horas hasta las 8:30 horas los

viernes y vísperas de festivos), que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasándose la salida en igual proporción.

2. Personal dedicado a ventas fuera de un punto de venta (técnicos comerciales): Ajustarán su horario de lunes a viernes, a las necesidades de los clientes, respetándose en todo caso, el cómputo de la jornada, debiéndose incorporar a su centro de trabajo entre las 8 horas y las 9 horas.

3. Personal adscrito a puntos de venta. Para la prestación del servicio en los Puntos de Venta, se podrá aplicar a todo su personal turnos rotativos en horarios de mañana, tarde y partido, con el fin de cubrir el horario de comercio aprobado por el organismo con competencia en la materia, incluyendo domingos, festivos y días especiales.

No obstante, se considerarán como días feriados y sin apertura el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre, excepto para los Puntos de Venta ubicados en Centros Comerciales de apertura generalizada y las tiendas denominadas Insignia tales como Gran Vía, 28, de Madrid, así como Mobile Center en Barcelona, entre otras, por sus características especiales.

Para la elaboración de los turnos prevalecerán los siguientes criterios:

a) Se priorizará, cuando la actividad comercial lo permita los turnos continuados sobre los turnos partidos.

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

c) Ningún turno comenzará antes de las 9:00 horas ni finalizará después de las 22:00 horas.

d) Cualquier otro turno que exceda los límites anteriores que tenga que implantarse por necesidades de la empresa, será informado y justificado a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

e) Se garantiza el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada, acumulándose al descanso semanal.

El descanso semanal se podrá acumular excepcionalmente cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo lo requieran para garantizar su apertura al público o bien de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, informándose a la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo de los supuestos que se produzcan.

f) Los turnos partidos a jornada completa se dividirán en dos periodos, ninguno de los cuales podrá tener una duración inferior a tres horas.

g) Ninguna persona trabajadora podrá prestar servicios en más de dos Puntos de Venta en una jornada de trabajo diaria.

h) En el caso de los turnos partidos la interrupción será como mínimo de una hora y como máximo de cuatro horas entre cada una de las franjas horarias.

i) Dentro de la distribución anual de la jornada y turnos de cada una de las personas trabajadoras se tendrá en cuenta el disfrute de manera equitativa de los 14 festivos teniendo en cuenta por un lado los festivos no laborables incluidos en el Convenio, así como el calendario de apertura de cada uno de los puntos de venta.

j) Se permitirá la permuta de turnos entre dos personas trabajadoras del mismo centro de trabajo, siempre y cuando no afecte a los turnos del resto de la plantilla de ese mismo punto de venta, que se realice entre personas con el mismo porcentaje de jornada, que la permuta no afecte al régimen de descansos semanales y que se limite a un máximo de diez cambios al mes.

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

Para la apertura de los puntos de ventas en domingos o festivos que autorice el organismo competente en la materia, se ajustará la dotación de personal en el ámbito de cada localidad y atendiendo a las características del punto de venta 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 una persona trabajadora desempeñe su actividad laboral en dos

jornadas dominicales o festivos seguidos y en más del 50% de las posibles aperturas. A partir de dicho porcentaje, se percibirá el incentivo asignado al trabajo en festivos no aperturables que recoge el artículo 42 punto 8, contando los festivos proporcionalmente al tiempo de permanencia en activo durante el año natural. Se exceptúan de todo lo anterior aquellos trabajadores y trabajadoras especialmente contratados para trabajar en domingos y festivos.

Las reuniones ordinarias de trabajo como el denominado «Rincón del Vendedor», la formación Webex, los multiconferencias, etc, que la Empresa convoque, se llevarán a cabo en el horario y turno de la persona trabajadora convocada a realizar tales acciones, computando, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo.

A las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada sobre el turno previamente establecido, se les computará el exceso de horas como tiempo de trabajo efectivo, en cualquier caso, respetarán los límites establecidos en el artículo 19 de este Convenio (computando en el bimestre en curso).

Los inventarios y conteos en los puntos de venta deberán hacerse dentro de la jornada laboral. Todo lo que exceda de la jornada laboral anual y no haya sido compensado en el bimestre inmediatamente posterior se contabilizará como horas extras.

Distribución de la jornada. Anualmente, y con el fin de promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de la plantilla, los trabajadores y trabajadoras conocerán, como máximo, el 28 de febrero su periodo anual de vacaciones.

Al inicio de cada trimestre, la empresa comunicará a cada persona trabajadora su horario trimestral. La concreción exacta del horario de trabajo se comunicará durante la última semana del mes anterior de que se trate y en cualquier caso antes del día 23 del mes anterior.

4. Personal adscrito al Área de Tramitación y Servicio Integral de Atención. Las personas trabajadoras adscritas al área de tramitación y servicio integral de atención se regirán por los criterios previstos para el personal de atención comercial en punto de venta con las siguientes particularidades:

- a) Dicho personal contará con dos días de libranza semanal, coincidiendo como mínimo, una vez al mes, en sábado y domingo.
- b) Descanso diario de treinta minutos en jornada continuada en los términos fijados en el artículo 34.4 ET, computable como de trabajo efectivo.
- c) Con el fin de garantizar el disfrute de los catorce festivos anuales, en el caso de tener que trabajar un festivo, este se disfrutará en otro día en compensación del mismo.
- d) Turnos y calendario laboral. Se aplicarán las mismas reglas que para el personal adscrito a los puntos de venta con excepción de los días consecutivos de libranza.
- e) En aquellos casos en que la actividad se pueda desarrollar en la modalidad de Teletrabajo, la empresa estudiará la concesión de la misma según lo establecido en el anexo 2 (Teletrabajo) del presente Convenio.

Para este colectivo ante la posibilidad de tener que dar cobertura nacional los domingos y festivos, se aplicará lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, respecto del trabajo en estos días en los puntos de venta buscando un equilibrio para que el personal trabaje equitativamente el mismo número de domingos y festivos del año, ajustándose la dotación al mínimo posible, en función de los puntos de venta abiertos dichos días.

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

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

Comisión de Ordenación de Tiempo de Trabajo. Para establecer un canal de información entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se constituirá una Comisión de Ordenación de Tiempo de trabajo cuyo objetivo será realizar el seguimiento de lo previsto en esta materia en el presente Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro miembros designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, respetando la debida proporcionalidad.

Artículo 21. *Disponibilidad.*

Con el objetivo de garantizar el correcto funcionamiento de los servicios los sábados, domingos o fiestas aperturables en los puntos de venta, se establece la figura de personal disponible. Dicho personal estará localizable y disponible en un plazo máximo de una hora para cubrir cualquier incidencia de cobertura de turnos. Se retribuirá con 20 euros/día dicha disponibilidad llegando a 40 euros en caso de tener que cubrir alguna incidencia.

En el caso de disponibilidad para periodo inferior o igual a cuatro horas se retribuirá con 10 euros y 20 euros respectivamente.

En el caso de las personas trabajadoras que opten voluntariamente por la realización de estas disponibilidades podrán realizar las mismas dentro de un área de 25 kilómetros desde su centro de trabajo. A falta de voluntarios o voluntarias, se realizará de forma rotativa entre las personas trabajadoras y limitadas a la misma localidad.

Las horas trabajadas se disfrutarán como tiempo de descanso con posterioridad, garantizando o bien la elección del momento de disfrute por parte del trabajador/a, o bien el disfrute en un día de la semana equivalente a aquel en que se ejecutó la disponibilidad.

Los turnos del personal en disponibilidad para cada área o radio de acción serán públicos para todos los trabajadores y trabajadoras en las herramientas que la empresa defina a tal efecto (Nexo, cuadrante turnos, SIAC etc.) y el cobro de la disponibilidad será a mes vencido.

El personal en disponibilidad solo dará cobertura a puestos de trabajo de puntos de venta (del mismo grupo profesional), no pudiendo dar cobertura a otros grupos distintos que tendrán que tener el personal necesario para realizar estas y viceversa.

La disponibilidad se realizará preferentemente entre el personal de la misma localidad. En caso de que, por falta de personal suficiente, esta disponibilidad se realice en una localidad distinta de la del centro de trabajo al que se pertenece (en el caso de disponibilidades voluntarias) se retribuirán los gastos por desplazamiento en transporte público o pago del kilometraje según cuantía establecida en los artículos 43 y 66 del presente Convenio.

Artículo 22. *Asignación a varios centros de trabajo.*

En las situaciones en que una persona trabajadora deba realizar sus funciones en más de un centro de trabajo, deberá tener señalado en su planificación de turnos la distribución de turnos y centro de trabajo en los que se realizará su jornada.

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

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

Artículo 23. *Control de asistencia.*

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

El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó en el «Boletín Oficial del Estado», el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (de aquí en adelante, Real Decreto-ley 8/2019).

Según su propia exposición de motivos, el Real Decreto-ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los

efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.» Así, el artículo 10, apartado dos, del Real Decreto-ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Con base en lo anterior, las partes acuerdan someterse a la política vigente en Telefónica según las instrucciones sobre registro diario acordadas y firmadas el 17 de julio de 2019, la cual se adjunta como anexo 3 en el presente convenio.

En los casos en los que la persona trabajadora, no vaya a prestar servicios en un centro de trabajo cuya responsabilidad sea de la empresa o preste servicios en su propio domicilio, el control de registro de la jornada se llevará a cabo por los medios facilitados por la empresa sin que estos, puedan incluir la opción de geolocalización.

Cuando una persona trabajadora se encuentre enferma o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicárselo a su jefe inmediato con la mayor antelación posible y en todo caso dentro de la jornada laboral en las tres horas siguientes al inicio de la misma, justificando la incidencia.

Artículo 24. *Descanso durante la jornada laboral y descansos semanales.*

A) Descanso durante la jornada laboral. Las personas trabajadoras sujetas a régimen de turnos (personal en puntos de venta y soporte y tramitación) que realicen jornada continuada en los términos fijados en el artículo 34.4 ET, dispondrán de un descanso de 30 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Asimismo, todo el personal, con regulación de jornada semanal, dispondrá de un descanso de treinta minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

B) Descanso semanal.

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

El descanso semanal se podrá acumular excepcionalmente cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo lo requieran para garantizar su apertura al público o bien de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, informándose a la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo de los supuestos que se produzcan.

En el caso de las personas trabajadoras adscritas al servicio de soporte integral de atención contarán con dos días de libranza semanal, coincidiendo como mínimo, una vez al mes, en sábado y domingo.

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

Artículo 25. *Teletrabajo.*

Lo establecido en este artículo se regirá por lo estipulado en el anexo 2 de este Convenio.

Se continuará potenciando el teletrabajo como medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras con un compromiso de

continuar avanzando en aquellas actividades que por su naturaleza sean susceptibles de ser prestadas en esta modalidad.

Artículo 26. *E-Work.*

La empresa, en línea con el espíritu innovador de Telefónica, apuesta por las nuevas formas de trabajo basadas en la flexibilidad y confianza mutua, facilitando la conciliación, y que permitan generar un mayor compromiso, productividad y motivación entre los empleados y empleadas.

Esta posibilidad queda sujeta a las necesidades del negocio y serán implantadas teniendo en cuenta las casuísticas propias de cada área. Igualmente, el e-work podrá ser revocado en caso de disminución del compromiso y productividad de la persona trabajadora.

Artículo 27. *Derecho a la desconexión digital.*

La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

La empresa se compromete a impulsar las medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras. Todo ello en línea con las políticas adoptadas a nivel de Grupo y firmadas con la Representación Social en ese ámbito.

Con base en lo anterior, las partes acuerdan someterse a la política vigente en Telefónica firmadas el 17 de julio de 2019, la cual se adjunta como anexo 4 en el presente Convenio.

Sección 2. Vacaciones

Artículo 28. *Vacaciones.*

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

Un único periodo de treinta días.

Dos o tres periodos como máximo de al menos seis días laborales cada uno de ellos.

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

Cualquier otro tipo de fracción de periodo tendrá que ser autorizado por el Área de Recursos Humanos.

Condiciones para la distribución de los periodos:

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

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

Siempre que la actividad comercial lo permita, podrán concederse periodos más amplios o más de un periodo en los meses de junio a septiembre.

En el periodo vacacional se permitirá el solape de periodos entre miembros de distintas tiendas de la misma provincia o localidad.

En los casos excepcionales se informará a la Comisión de Ordenación de Tiempo de Trabajo.

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

1.º Tendrán preferencia los trabajadores y trabajadoras con hijos menores que, por sus circunstancias personales deban disfrutar las vacaciones en una fecha determinada por estar así fijado en una resolución judicial que deberá acreditar fehacientemente.

2.º Aquellas personas que no hayan disfrutado vacaciones en dicho periodo en años anteriores.

3.º Los periodos cortos sobre los largos.

Los periodos no hábiles para el disfrute de vacaciones del personal adscrito a los puntos de venta y atención integral y agentes especiales de tramitación serán del 20 de diciembre al 10 de enero del año siguiente.

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

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

Durante el periodo de vacaciones las personas trabajadoras percibirán la totalidad de su salario, entendido como tal la totalidad de los conceptos fijos. Además, los vendedores y vendedoras 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.

El progenitor o progenitora en periodo paternal o maternal tendrá la posibilidad de anexas las vacaciones, al permiso de maternidad o paternidad más largo, junto con la lactancia.

Artículo 29. *Previsión de vacaciones.*

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

La previsión de vacaciones y su posterior disfrute será autorizada por los superiores jerárquicos como máximo antes de finalizar febrero.

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

Para la formalización del cuadro de vacaciones el trabajador remitirá la solicitud al área de Recursos Humanos a través de la aplicación destinada a tal efecto, que fijará el calendario de vacaciones definitivo. Cuando se produzcan coincidencias de fechas en la solicitud de dos o más personas trabajadoras, cuyo disfrute simultáneo sea incompatible, se aplicarán criterios de rotación los detallados en el artículo 28.

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

La persona trabajadora no podrá modificar sus fechas de vacaciones salvo solicitud expresamente motivada y siempre que de dicho cambio no se originen perjuicios a terceros.

Las fechas de vacaciones concedidas serán publicadas antes del último día del mes febrero.

Artículo 30. *Interrupción de las vacaciones.*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los

artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del ET (suspensiones del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

La persona trabajadora deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de IT.

Los días que hubiera durado la IT se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y la persona trabajadora, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador o trabajadora.

Sección 3. *Permisos retribuidos*

Artículo 31. *Permisos retribuidos.*

Los empleados y empleadas tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por contraer matrimonio o por formalizar en el registro la situación de pareja de hecho, se concederán diecisiete días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Durante el año 2020, para el progenitor distinto de la madre biológica, por nacimiento o adopción legal de un hijo, se concederán cuatro días laborables abonables, que se sumarán a los días establecidos en la Ley para igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo establecido en el artículo 32.

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 aquel.

d) Por accidente o enfermedad graves con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso abonable.

Estos días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido en ningún caso más de dos semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborables que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante.

Este permiso podrá ser sustituido por el tiempo equivalente en horas con un máximo de veintiuna horas y ser disfrutado en periodos mínimos de dos horas diarias, siendo condición para el disfrute de forma fraccionada de este permiso el acuerdo entre la persona trabajadora y jefe inmediato superior y siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma.

e).1 Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad, o persona que conviva con la persona trabajadora se concederán cinco días laborables de permiso abonable. En el caso del fallecimiento del cónyuge o de descendientes de primer grado de consanguinidad, el permiso se ampliará en cinco días laborables adicionales más.

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

3. Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá hasta un máximo de cuatro horas de permiso abonable.

Estos permisos coincidirán en el tiempo con el hecho causante.

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

g) Por traslado del domicilio habitual se concederán dos días hábiles abonables.

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

i) Se concederá el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando estas correspondan a prestaciones cubiertas por la Seguridad Social o del cuadro médico de Antares.

j) Los empleados y empleadas tendrán derecho a tres días adicionales de permiso retribuido cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con el jefe inmediato.

Uno de estos días podrá disfrutarse en fracciones no inferiores a dos horas, sin que por este concepto puedan superarse las ocho horas de duración anuales. Para considerarse fracción es imprescindible que en el día se produzca al menos media hora de trabajo efectivo. En cualquier otro caso, se considerará día completo.

k) El 24 y el 31 de diciembre el horario será de 8:00 horas a 12:00 horas de la mañana, para el personal de oficinas.

El 24 y 31 de diciembre el horario de apertura de los puntos de venta será hasta las 15:00 horas, no obstante, la dirección de la empresa en función de razones organizativas, comerciales o costumbres locales podrá decidir la apertura hasta las 18:00 horas. Siempre que organizativamente sea posible, el personal que trabaje hasta las 18:00 horas solamente trabajará uno de los dos días. En caso de trabajar hasta las 18:00 horas y no poder librar el 24 o el 31, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de libranza, día que preferiblemente se disfrutará entre los días 6 de diciembre y 7 de enero.

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

En los puntos de venta ubicados en centros comerciales, así como aquellos otros con requerimiento de horarios especiales (Flag Ship Gran Vía o Mobile), la hora de cierre podrá prolongarse más allá de las 18 horas, teniendo derecho el personal que realice su jornada entre las 15:00 horas y la hora de cierre a las compensaciones señaladas en el párrafo anterior.

La empresa informará sobre los puntos de venta que prolonguen su horario más allá de las 15:00 horas a los Representantes de los Trabajadores.

Lo contenido en esta disposición será de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al área de soporte integrado y tramitación.

l) En aquellos puntos de venta de tiendas de calle no situadas en centros turísticos vacacionales, se prestará el servicio con el 50% de la plantilla de las mismas el Sábado Santo, disfrutando el 50% restante de día libre que no será en ningún caso contado como día de asuntos propios, pudiendo la Dirección de la Empresa autorizar el cierre durante este día de los puntos de venta que por costumbre del lugar, ventas reducidas durante este día o motivos similares, así lo tengan acreditado en el histórico de años anteriores. El personal que trabaje durante este día disfrutará de otro día libre en puentes o similar.

El resto de personal que preste sus servicios en centros comerciales, tiendas «insignias» o tiendas de calle situadas en centros turísticos o de afluencia vacacional que tengan que garantizar la cobertura horaria durante el resto de los días de Semana Santa por ser de apertura Jueves Santo, Viernes Santo y/o Lunes de Pascua disfrutará de un día adicional de libranza que se podrá sumar a un festivo y/o fin de semana.

Este mismo criterio se aplicará respecto de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el Servicio de Atención Integral y Tramitación.

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

n) Acciones de voluntariado corporativo: el voluntario en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral, no obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, la empresa concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada) al año o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para las acciones de voluntariado corporativo. A estos efectos no se computará dentro de las 15 horas las actividades desarrolladas por los voluntarios el Día Internacional del Voluntario Telefónica.

Asimismo, aquellos empleados y empleadas que sean designados como voluntarios líderes o coordinadores disfrutarán de cinco horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea.

o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

p) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

Cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento a una distancia entre 80 y 200 km desde donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará en un día, y si la distancia fuera superior a 200 km se concederán dos días adicionales más en los casos previstos en el apartado d), manteniéndose el fraccionamiento establecido en dicho apartado. También se ampliarán los días de permiso contemplados en el apartado e) hasta siete días en el e).1 y hasta cuatro días para el e).2.

Previo acuerdo con el Jefe o Jefa 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.

A todos los efectos de disfrute de permisos, se equipará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente constituidas.

Artículo 32. *Nacimiento y cuidado del menor.*

Se prestará especial protección al nacimiento y cuidado del menor, por lo que estos artículos estarán acogidas al artículo 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, teniendo derecho a solicitar:

– Derecho a la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, o incluso cambio de puesto de trabajo, si el que desempeñara

entrañase riesgo para la madre biológica y/o el feto, en la forma y condiciones que señala el artículo 26 de la Ley 31/1995.

– Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

– Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre biológica o del hijo o hija, en los términos que dispone el artículo 26.4 de la Ley 31/1995.

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

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. En los supuestos de nacimiento, el progenitor distinto de la madre biológica, disfrutará de los periodos establecidos en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, en relación al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Concretamente, el otro progenitor contará desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de 1 de enero de 2020, contará con un periodo de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 1 de enero de 2021 el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto –o transcurridas las semanas ininterrumpidas posteriores al parto durante el periodo transitorio establecido en la disposición transitoria 13.ª del ET–, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine por la legislación laboral vigente en cada momento.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de los periodos de suspensión establecidos en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los trabajadores.

Concretamente, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del ET. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute

simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2021, en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión para cada uno de los progenitores tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determine por la legislación laboral vigente en cada momento.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del ET tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de géneros se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, según lo previsto en el artículo 45.1.n) del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en este artículo.

Artículo 33. *Permiso por cuidado del lactante.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según lo previsto en los párrafos siguientes.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Acumulación del permiso de lactancia. Las personas trabajadoras con derecho al permiso de lactancia regulado en este apartado podrán solicitar la acumulación del mismo, acordando las partes de este modo, que los días de permiso por lactancia máximos a disfrutar sean de treinta y cinco días naturales. Este derecho deberá disfrutarse de manera inmediata a la suspensión del contrato por nacimiento, o si la suspensión se disfrutase fraccionada a continuación del periodo más largo que se fije por la persona trabajadora, y finalizará el día anterior a la fecha en la que el menor cumpla doce meses.

La decisión de acumulación de lactancia deberá solicitarse por escrito a la empresa al menos 15 días antes del inicio de la acumulación.

Artículo 34. *Guarda legal.*

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de las personas trabajadoras acogidas a los derechos de reducción de jornada reconocidos en este artículo y que se dediquen a actividades comerciales se ajustará el sistema de retribución variable (comisiones) proporcionalmente a la reducción de su jornada.

Artículo 35. *Personas trabajadoras víctimas de la violencia de género o terrorismo.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo puesto profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPÍTULO VII

Igualdad de oportunidades

Artículo 36. *Plan de Igualdad y Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de género.*

Con el fin de actualizar los protocolos vigentes en la compañía en este momento, a los cambios operados en esta materia por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está procediendo a la realización del diagnóstico de situación de la compañía. El objetivo es la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, así como un protocolo que rijan las posibles situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa. Ambos documentos, Plan y Protocolo, deberán estar finalizados antes del 30 de junio de 2020.

Artículo 37. *Jornadas reducidas.*

Se establece la posibilidad de solicitar la realización de jornada reducida a partir de 1/8 de jornada, así como, cualquier reducción posible, según normativa vigente, para todas aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.

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

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

Se establece la posibilidad de interrumpirla por parte de la persona trabajadora con comunicación previa mínima de un mes.

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

Artículo 38. *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 o trabajadora 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.

CAPÍTULO VIII

Excedencias

Artículo 39. *Clases de excedencia.*

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

Artículo 40. *Excedencia forzosa.*

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

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

La reincorporación de la persona trabajadora deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes una vez finalizada la causa que originó la excedencia. En caso contrario será dado de baja en la Empresa sin indemnización.

Artículo 41. *Excedencias voluntarias.*

1. La excedencia voluntaria es la que solicita la persona trabajadora cuando no concurren los supuestos del artículo 40, debiéndose solicitar por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras con, al menos, una antigüedad de un año en plantilla.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

2. Excedencia voluntaria especial. Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un periodo máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que, por razones de discapacidad o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente,

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

En este supuesto, el derecho a reserva del puesto de trabajo se extiende durante todo el tiempo de duración de la misma.

Terminados los periodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, las personas trabajadoras 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.

3. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por asistencia a familiares, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 42. *Establecimiento y cuantía de las remuneraciones.*

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

La empresa ordenará las transferencias bancarias de los importes netos de las nóminas mensuales el antepenúltimo día del mes en curso salvo en los meses de marzo, junio y diciembre, en los cuales se ordenará la transferencia entre el día 22 y 24 del mes.

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

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

3. Complemento personal: Es el concepto retributivo que tienen reconocido determinados trabajadores o trabajadoras en función de sus condiciones personales o profesionales con objeto de compensar conceptos anteriores tales como el exceso de retribución como consecuencia de la adscripción a los nuevos grupos profesionales.

4. Complemento de vencimiento superior al mes: Es aquella parte de la remuneración que se abona los meses de marzo, junio y diciembre, en forma de paga extraordinaria. Estas pagas se devengarán:

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

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

Las pagas extraordinarias, a petición voluntaria de la persona trabajadora, podrán ser prorrateadas en doce mensualidades; dicha petición se realizará en el mes de diciembre de cada año.

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

La cuantía de las pagas extraordinarias será igual a la suma de las partes proporcionales fijas devengadas cada uno de los meses de devengo de la paga.

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

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

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

Al objeto de analizar las circunstancias ajenas a la fuerza de ventas, pero que hubieran podido incidir en la consecución de los objetivos (circunstancias de mercado, personales, obligaciones derivadas de los procesos de negociación colectiva en el caso de los Representantes de los Trabajadores, asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa, etc.), se constituirá un comité compuesto por un representante de cada canal designados por el Comité Intercentros, y por la Dirección. El Comité Intercentros podrá designar un asesor o asesora 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. La RRTT será representada en proporción a la composición del Intercentros.

6. Horas extraordinarias: La Empresa cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiéndose al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada laboral pactada en el presente convenio.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las personas trabajadoras 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 estas se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100 (del salario base) o serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, por cada hora extraordinaria realizada, a disfrutar de acuerdo con la Dirección, no siendo acumulables a vacaciones.

El incremento de la hora individual será de un 100 % o equivalente a 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 las personas trabajadoras, por Áreas y Direcciones.

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

8. Plus trabajo en festivos: Los empleados y empleadas de la organización central que presten sus servicios como consecuencia de la actividad comercial en domingos o festivos dando soporte técnico a dicha actividad, en los referidos días, percibirán un complemento por cada día trabajado de 42 euros, entendiéndose por festivos los nacionales, los de la Comunidad Autónoma y los festivos locales del centro de trabajo en el que presten servicios. Quedan excluidos de este apartado las personas trabajadoras adscritas al servicio de tramitación y atención integral.

9. Asistencia a ferias: Todo el personal de los grupos profesionales que presten su actividad en áreas comerciales, tanto en puntos de venta como en venta directa que participe en Ferias y eventos de semejante naturaleza, que implique la prestación del servicio en domingos y festivos que no estén fijados como día de apertura de los Puntos de Venta, percibirán un incentivo de carácter especial de 42 euros. Dicho incentivo se percibirá por cada domingo o festivo trabajado. Esta cantidad se aplicará desde la fecha de firma del presente Convenio.

Si para la asistencia de la persona trabajadora a la feria, este tuviera que realizar algún desplazamiento o gasto por dieta o media dieta, se estará a lo dispuesto un cuanto a gastos de este tipo estipulados en los artículos 43 y 66 del presente Convenio.

Artículo 43. *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 toda persona trabajadora el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores de la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, se tendrá derecho a efectuar viajes según lo establecido en la normativa interna vigente en cada momento.

Si la persona trabajadora utiliza vehículo propio percibirá una compensación de 0,27 euros por kilómetro realizado. Esta cantidad se aplicará desde la fecha de firma del presente Convenio para el año 2020.

2. Plus de transporte: Se establece un plus de transporte de 816€ al año, que se prorrateará por los periodos de permanencia de cada persona trabajadora en la Empresa. Este plus no estará sujeto a revisión.

3. Complemento a las prestaciones por IT:

1) En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad, la Empresa compensará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su base de cotización a la Seguridad Social en los términos establecidos en la legislación vigente para la determinación de las mismas, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de gratificaciones extraordinarias. Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja excepto para el personal de ventas que será la media de los seis meses anteriores al de la fecha de baja.

2) En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador en

situación de incapacidad temporal durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante los tres primeros días de baja al año la Empresa abonará el cien por cien de la base de cotización del trabajador.

A partir del cuarto día de baja al año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de la base de cotización* que se indican en la siguiente tabla, aplicable con efectos 1 de enero de 2020.

* 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.

A partir del 2020:

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

Para situaciones de baja efectivas en el año 2019 se aplicará la escala de Convenio anterior.

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

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

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de las personas trabajadoras que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa satisface.

Comisión de Seguimiento de Absentismo: La reducción del índice de absentismo en las Empresas es un objetivo compartido por las representaciones social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras. Ello implica, tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden, a una efectiva protección de la salud de los trabajadores y trabajadora.

Ambas partes conscientes de la problemática que se origina, tanto para las Empresa como las personas trabajadoras, cuando los índices de absentismo superan determinados niveles, manifiestan su compromiso de abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las elevadas tasas actualmente existentes en la Empresa.

A tal efecto en la Comisión de Absentismo se abordarán estas cuestiones, siendo el foro donde se trate la elaboración consensuada de planes de acción con el objetivo de concienciar al conjunto de las personas trabajadoras sobre esta problemática, así como en la elaboración de campañas educativas dirigidas a lograr una cooperación conjunta de toda la organización en minimizar esta problemática. Entre sus competencias debe incluirse, la implementación de medidas preventivas orientadas a que los empleados y empleadas disfruten de unos hábitos de vida saludables y el compromiso del control y reducción progresiva del absentismo.

Los miembros de la RRTT serán designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, respetando la debida proporcionalidad.

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 y empleadas que reúnan las condiciones detalladas en este artículo.

Durante cada uno de los años de vigencia del convenio, a partir del curso académico 2020-2021 y sucesivos, se destinarán treinta mil euros.

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

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

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Asuntos Sociales, teniendo en cuenta por un lado la relación de los estudios con el desempeño profesional, y de otro la realización de formaciones oficiales o no oficiales, atendiendo a la siguiente matriz de prioridades:

		Relacionado puesto trabajo	
		Sí	No
Estudio oficial.	Sí	Prioridad 1.	Prioridad 3.
	No	Prioridad 2.	Prioridad 4.

Podrán optar a la ayuda de estudios todas las personas trabajadoras que:

- Tengan un mínimo de antigüedad de un año en la empresa.
- Que no sean cursos o asignaturas repetidos.
- Que se pueda acreditar la evaluación positiva de los estudios.

Los interesados deberán comunicar, según la vía que se indique en la comunicación de apertura de plazo, lo siguiente:

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

Recibidas todas las solicitudes, la Comisión comprobará que se ajustan a los requisitos requeridos, ingresando al interesado, antes del 31 de enero, el importe de la ayuda concedida, mediante transferencia bancaria.

La distribución del importe se realizará de manera equitativa según criterio que se acuerde en el seno de la Comisión de Asuntos Sociales.

En todo caso, la comisión acordará la cantidad máxima a conceder.

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

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

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

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

El importe de la ayuda de estudios no utilizada en el año en curso y las devoluciones efectuadas por no haber aprobado o no haber presentado la documentación justificativa, se determinará para aumentar la ayuda del año siguiente o para incrementar el fondo social.

En caso de que la persona trabajadora beneficiaria de la ayuda de estudios cause baja en la empresa por cualquier motivo, antes de haber justificado el correcto aprovechamiento de la misma, la empresa estará facultada para detraer de su liquidación y/o indemnización, el importe equivalente dicha ayuda.

5. Anticipo mensual:

1) La persona trabajadora 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 20 de cada mes.

No podrá solicitarse por cada persona trabajadora más de un anticipo al mes.

2) Los trabajadores y trabajadoras podrán tener anticipos de la cuarta parte del salario base, a descontar mensualmente en el periodo de doce meses, aceptándose como límite máximo, 150 peticiones anuales a partir de 2020.

Sólo tendrán derecho a este anticipo, las personas trabajadoras 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.

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

6. Préstamos: Los trabajadores y trabajadoras podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 300.000 euros para cada año de vigencia del presente Convenio a partir de 2021.

Los préstamos serán concedidos en base a las siguientes normas:

1) Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.

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

3) La cantidad del préstamo no podrá exceder de 4.000 euros por empleado, en casos excepcionales rigurosamente documentados la Comisión de Asuntos Sociales podrá ampliar la cantidad máxima hasta 7.000 euros, limitando la suma de estas peticiones hasta una cantidad que no supere el 50 % del fondo de préstamos destinado para ese año.

4) El plazo máximo de devolución del préstamo será de 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 4.000 euros.

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

7) Tendrán preferencia a la concesión de un préstamo aquellos trabajadores y trabajadoras que nunca hayan solicitado uno sobre los que ya han disfrutado de este derecho.

8) Para la concesión de un préstamo deberá de haber pasado como mínimo doce meses desde la liquidación del último solicitado. Salvo que por necesidad extrema se llevará el caso a la comisión pertinente para su estudio y posible concesión.

9) En caso de que la persona trabajadora beneficiaria de un crédito cause baja en la empresa por cualquier motivo, antes de haber amortizado íntegramente el mismo, la empresa estará facultada para detraer de su liquidación y/o indemnización, el importe equivalente a parte no amortizada.

7. Prendas de vestir: Se facilitará a todos los empleados y empleadas de los puntos de venta, el uniforme necesario para el desarrollo y desempeño de su actividad. Este uniforme será proporcionado al menos dos veces al año, así como en aquellas ocasiones que se produzca un deterioro de las prendas.

Artículo 44. *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 Sindicatos firmantes del Convenio. Esta Comisión se encargará de:

- Estudiar y resolver las solicitudes de ayuda de estudios.
 - Ser informados sobre las solicitudes y préstamos concedidos.
 - Negociar el fondo social y decidir sobre su aplicación.
 - Atender aquellas peticiones que se produzcan de interés social y canalizar las peticiones de los adheridos que TELYCO tiene en ATAM.
 - Para la atención de los dos últimos cometidos, los Fondos Sociales se constituirán por:
 - El 1 % de las cantidades satisfechas por el concepto de horas extraordinarias en el año anterior.
 - Intereses devengados por los préstamos concedidos en el año anterior.
- Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría.

Artículo 45. *Ofertas comerciales para empleados.*

Los empleados y empleadas de TELYCO podrán beneficiarse de las ofertas diferenciales sobre los productos y servicios más relevantes en el mercado de Telefónica de modo que la Dirección de la Empresa asume el compromiso de hacer extensiva a TELYCO la oferta de productos y servicios que se lancen en el ámbito del grupo Telefónica para sus empleados.

El disfrute de estos descuentos irá asociado al compromiso del empleado de tener contratados todos sus servicios de telecomunicaciones con Telefónica y recibir su factura por Internet, estas bonificaciones se perderán en caso de que la persona trabajadora preasigne o porte el servicio con otras operadoras y, en este sentido, dichos descuentos estarán sujetos a las incompatibilidades que en cada momento se determinen con otros descuentos especiales que pudiesen ofertarse a los empleados en cada momento. Con motivo de la supervisión sobre la correcta aplicación de dichas ofertas, se adoptarán medidas disciplinarias en los casos en los que se efectúe un uso abusivo de estos derechos en detrimento de los intereses de Telefónica.

Adicionalmente, durante la vigencia del presente Convenio los empleados y empleadas de TELYCO tendrán un descuento en los productos comercializados por la Empresa de un 14 % (excepto en el caso de los ordenadores que será el 12%), estableciéndose un límite de compra de 1.000 euros PVP para la aplicación del descuento.

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica

Artículo 46. *Movilidad geográfica permanente y temporal.*

En relación con los traslados y cambios de acoplamiento ambas partes estiman necesario encontrar un punto de equilibrio entre las necesidades de la Empresa en su ámbito organizativo, de conseguir la mayor eficiencia de los recursos humanos y una mejor optimización de su ubicación geográfica y que permitan en su caso la proximidad a su domicilio con la mejora que ello supone para la conciliación de su vida personal y laboral.

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo, ya sea de la misma o distinta localidad.

Podemos distinguir:

1.–A iniciativa del trabajador/a (traslados y cambios acoplamientos voluntarios): A partir de la entrada en vigor del presente Convenio los procesos de movilidad geográfica interna voluntaria se regirán por lo establecido a continuación:

A lo largo del año, las personas trabajadoras que deseen cambiar de centro de trabajo podrán solicitarlo a la dirección de RRHH indicando en su solicitud hasta un máximo de cuatro centros de trabajo. Estas solicitudes quedarán recogidas en la herramienta que la empresa defina a tal efecto (Nexo...).

Cada solicitud tendrá una vigencia de doce meses, caducando una vez superado dicho periodo.

Dichas solicitudes se pondrán a disposición de la RRTT en la comisión definida a tal efecto. En estas figurará de forma clara, el nombre y apellidos, puesto, grupo profesional y ubicación, fecha de la petición y destino solicitado de la persona solicitante.

Así mismo, se facilitará a la comisión de seguimiento de movilidad, información sobre la cobertura de vacantes que se hayan producido en la empresa a través de procedimiento de contratación externo, incluyendo la información relativa a la ubicación, puesto y categoría, así como la modalidad del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de ello, la dirección de la empresa podrá publicar a lo largo del año puestos de trabajo a cubrir en las diferentes localidades cuando las necesidades de la organización así lo requieran justificadas entre otras causas por aperturas de nuevos centros. La empresa procurará atender el mayor volumen de concesiones posibles considerando el interés que pudieran tener sus empleados/as de llevar a cabo su actividad laboral en distinto centro de trabajo de su misma localidad, o de cambio de localidad o incluso de residencia en su caso, respecto a las vacantes correspondientes a su mismo grupo profesional.

Para ello, la empresa publicará y resolverá los procesos de acuerdo con lo establecido a continuación para la cobertura de las vacantes existentes, mediante procesos de movilidad geográfica interna (con la excepción de aquellos procesos cuya finalidad sea la de consolidar puestos de trabajo cuyas funciones se vienen desarrollando, conseguir la reubicación en algunos casos de trabajadores y/o trabajadoras afectados por algún proceso de reestructuración organizativa.)

La provisión de las referidas vacantes se realizará de acuerdo con las normas siguientes:

a) Solicitudes:

a.1) En caso de existencia de vacantes objeto de un proceso de concurso de cambio de centro o traslado, la Empresa publicará en los medios habituales con indicación de lo siguiente:

- Centro de trabajo y localidad de la vacante existente.
- Número de vacantes a cubrir.
- Grupo profesional, perfil profesional requerido y cuantos requisitos sea necesarios para acceder a los mismos.

a.2) Podrán solicitar su participación en el mismo las personas trabajadoras fijas pertenecientes al grupo profesional.

a.3) Las solicitudes se formularán en el plazo máximo de diez días naturales a contar desde su publicación. Se realizarán por el procedimiento habilitado para ello.

b) La adjudicación y resolución de estos puestos se hará de conformidad con la mejor adecuación del perfil profesional a las solicitudes presentadas para el puesto de que se trate y respetando las preferencias establecidas en el artículo 40.3 ET.

La resolución se adjudicará por la dirección de la empresa quien informará del procedimiento a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la comisión de seguimiento de movilidad prevista en este artículo.

1) Se establece un periodo mínimo de un año entre la efectividad de la concesión de movilidad geográfica interna voluntaria, ya fuere sin o con cambio de residencia (traslado), realizado a petición del empleado/a para poder optar a otros procesos de estas características. El mismo tratamiento se dará a los empleados/as que renuncien al cambio solicitado voluntariamente, una vez concedido el mismo.

2) No se admitirán renunciaciones, una vez publicada la resolución, salvo que no se produzcan perjuicios a terceros/as.

3) Una vez adjudicadas las vacantes se cumplimentarán las resoluciones en el plazo máximo de quince días naturales desde el momento de la resolución.

Se acuerda que cuando el cambio es voluntario, aún en caso de que la modificación implique cambio de residencia las partes consideran necesario, como medida que asimismo puede favorecer el mayor número de concesiones posible, que no procede compensación ni indemnización por parte de la empresa al empleado/a. Y todo ello además considerando que dicho cambio de residencia se produce como consecuencia de una petición de la persona trabajadora, al que la empresa accede e incluso pretende favorecer como medida de conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados/as, comprometiendo en ello incluso medidas reorganizativas y de redistribución de recursos que pueden implicar incluso costes para la Empresa.

2. A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

A) Movilidad geográfica permanente:

- a) Traslados con cambio de residencia.
- b) Traslados sin cambio de residencia.

B) Cambios de acoplamiento.

C) Movilidad geográfica temporal, desplazamiento por servicios.

- a) Sin cambio de residencia.
- b) Con cambio de residencia.

A) Movilidad geográfica permanente: Son traslados por iniciativa de la Empresa y requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como los cierres de tiendas.

Cuando la reubicación afecte únicamente a una parte de la plantilla del centro de trabajo en cuestión, la empresa, salvando las prescripciones legales establecidas al efecto, tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los y las empleados y empleadas, de forma que afecte la movilidad geográfica permanente, (traslado y/o cambio de acoplamiento), a quienes resulten menos perjudicados/as; en iguales circunstancias, se trasladará al más moderno/a en puesto profesional y en igualdad de esta circunstancia se estará a la menor antigüedad en la empresa.

a) Traslado con cambio de residencia: Se entiende por traslado a iniciativa de la empresa cuando el empleado y/o empleada sea destinado de manera permanente a un centro de trabajo distinto situado a más de 30 km del anterior y que implique el cambio efectivo de residencia del empleado y/o empleada o cuando el tiempo invertido para el desplazamiento desde su domicilio habitual requiera dedicar más del 20% de la jornada ordinaria de trabajo.

En el caso de traslados individuales la dirección de la empresa informará al trabajador y/o trabajadora afectado/a y a la RRTT con cuarenta días de antelación a la efectividad de la medida. La persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato de trabajo recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Si el traslado es colectivo se iniciará un periodo de consultas de duración no superior a treinta días que las partes tienen que negociar con buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. No obstante, este acuerdo se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados/as al ejercicio de la opción prevista para el traslado individual.

Tras la finalización del periodo de consultas la dirección de la Empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión de traslado en las condiciones expuestas.

No podrá ser trasladado forzosamente a un trabajador/a en los próximos doce meses a partir de la fecha del último traslado. Si el trabajador opta por el traslado tendrán derecho a:

- Percibir el importe del viaje de él/ella y los/as familiares que tenga a su cargo, así como el traslado de bienes y enseres cuando se produzca.
- Una indemnización equivalente a 150 por 100 de su salario bruto mensual.
- Siete días de permiso abonables para adecuar su situación personal y familiar al nuevo centro de trabajo.

b) Traslado sin cambio de residencia: Cuando el traslado definitivo se produzca a un centro de trabajo distante en más de 30 km pero no implique cambio de residencia del trabajador o trabajadora, se compensará con una indemnización equivalente a quince días de salario bruto mensual.

B) Cambios de acoplamiento: Se denomina cambio de acoplamiento, el cambio de centro de trabajo de la persona trabajadora a otro que se encuentre en la misma o distinta localidad sin implicar cambio de residencia.

Son los cambios de acoplamiento realizados a iniciativa de la empresa cuando el empleado/a sea destinado de manera permanente a un centro de trabajo distinto situado en la misma o distinta localidad o máximo de 30 km del anterior, o cuando el tiempo invertido para el desplazamiento desde su domicilio habitual no requiera dedicar más del 20% de la jornada ordinaria de trabajo.

Un mismo trabajador/a no podrá ser cambiado de su centro de trabajo más de una vez cada doce meses.

C) Movilidad geográfica temporal: Desplazamientos por servicios.

a) Sin cambio de residencia: Es el que se realiza a instancias de la empresa para cubrir provisionalmente puestos de trabajo de otros centros que están en otra localidad distinta a la de origen de la persona trabajadora pero que no implica cambio de residencia o domicilio del trabajador y esté a una distancia inferior a 30 km.

Este desplazamiento no excederá de un periodo de tres meses de forma continuada o de 6 meses intermitentes durante un año.

En este caso se buscará en primer lugar voluntarios/as y en segundo lugar se buscará trastornar lo menos posible la vida personal del trabajador/a. La empresa abonará los gastos por desplazamiento o pago del kilometraje según cuantía establecida en los artículos 43 y 66 del presente Convenio previa justificación de los importes correspondientes.

b) Con cambio de residencia: Cuando el traslado implique un cambio temporal de residencia de una persona trabajadora para atender los asuntos del servicio que le encomienden y este se produzca a más de 30 km de distancia del centro de trabajo al que el trabajador esté adscrito. En ningún caso, la duración podrá exceder de seis meses intermitentes durante un año. Estas circunstancias se informarán a la RLT.

Se buscará en primer lugar voluntarios/as y en segundo lugar se buscará trastornar lo menos posible la vida personal de las personas trabajadoras. En todo caso la persona trabajadora será preavisada con veinte días de antelación.

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

Caso de que la persona trabajadora desplazada 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.

Artículo 47. *Permuta de centro de trabajo.*

Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar permutar sus respectivos puestos en distintos centros siempre que estén encuadrados dentro de un mismo grupo profesional.

Artículo 48. *Comisión de seguimiento de movilidad.*

Se constituirá una comisión paritaria, que estará formada por cuatro miembros designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, respetando la debida proporcionalidad e igual número por la dirección de la empresa, cuyas funciones serán dar a conocer todas aquellas cuestiones que deriven de los procesos destinados a una mejor readecuación de los recursos por cualquiera de los procedimientos previstos en los artículos anteriores.

CAPÍTULO XI

Premios

Artículo 49. *Premio de permanencia.*

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

CAPÍTULO XII

Régimen sancionador

Artículo 50. *Faltas.*

Constituyen faltas de las personas trabajadoras 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.

Artículo 51. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1) Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes (y siempre que no sea conducta habitual).

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

Artículo 52. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad cuando el número de retrasos supere los cinco días al mes o el retraso acumulado supere los 60 minutos al mes.
- 2) Las de no asistencia injustificada.
- 3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4) Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6) La retención no autorizada debidamente por el jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7) La simulación de enfermedad.
- 8) Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este convenio.
- 9) Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros/as o las discusiones durante el trabajo si provocan escándalo o menoscaban la imagen de la Empresa.
- 10) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si han transcurrido más de noventa días desde que este se produjo.
- 11) Reincidencia en faltas leves.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

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

15) La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirma su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras, que serán consideradas como falta muy grave.

16) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

17) El acoso moral.

18) El incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora de las medidas establecidas en el modelo de organización y gestión para la prevención penal de Telefónica tal como se establece en el Código Penal, norma con rango de Ley Orgánica, que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos cometidos por las personas físicas que están sometidas a su autoridad.

19) La concurrencia de dos faltas graves en un periodo de seis meses será considerada falta muy grave.

Artículo 54. Sanciones.

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

A. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por periodo no superior a doce meses para ascender de nivel profesional y despido.

Artículo 55. 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, teniendo en este caso, la consideración de laborable de lunes a viernes y pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos. Quedan fuera de lo regulado en este artículo aquellas faltas recogidas en el artículo 53, para las que no será preceptiva la instrucción de expediente, pudiendo ser sancionadas directamente por la Dirección.

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

Artículo 56. 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.

Artículo 57. Recursos sobre sanciones.

La persona trabajadora sancionada tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Artículo 58. Prescripción de las faltas.

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

CAPÍTULO XIII

Representación de los TrabajadoresArtículo 59. *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 Comité de Empresa o entre Delegados de Personal 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 personas trabajadoras de la provincia y según la siguiente escala:

- Provincias de hasta 50 personas trabajadoras: Quince horas.
- Provincias de hasta 100 personas trabajadoras: Veinticinco horas.
- Provincias de 101 a 250 personas trabajadoras: Treinta horas.
- Provincias de 251 en adelante: Cuarenta horas.

Artículo 60. *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 trece 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.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 ET, a todos los efectos.

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 tableros de Anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

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

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

E) Designará a los miembros que formarán parte por la representación de los trabajadores y trabajadoras, 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 este mismo artículo.

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 este artículo.

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.

Artículo 61. *Secciones Sindicales.*

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

Se crea una bolsa de horas con treinta y cinco horas anuales para afiliados de las secciones sindicales más representativas a nivel estatal, que serán gestionadas por dichas secciones sindicales, en función de los afiliados de cada una de ellas y su representación.

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

Se podrá celebrar una reunión anual de todos los delegados de personal y miembros del comité de empresa, con los gastos de desplazamiento y estancia pagados por la Compañía, según lo estipulado en los artículos 43 y 66 de este Convenio. Esta reunión se celebrará en Madrid o Barcelona a elección de las secciones sindicales. Se les aplicarán los mismos criterios que les reconocen las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier modificación positiva que se produjese durante la vigencia del Convenio.

Artículo 62. *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 el artículo 59 de este Convenio. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 63. *Información.*

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

Artículo 64. *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.

Artículo 65. *Control sindical, contratación y empleo.*

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

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

La Empresa se compromete a fomentar las contrataciones indefinidas, utilizando las tipologías de contratación más adecuadas para favorecer la integración y la consolidación de las personas trabajadoras en la compañía. La Empresa como norma general aplicará políticas que fomenten el empleo estable y la empleabilidad de los componentes de la plantilla, mediante acciones de desarrollo y formación.

Artículo 66. *Dietas.*

Se abonará media dieta cuando no se pernocte fuera de la residencia del centro de trabajo, pero se realice la comida fuera del mismo. Se fija la dieta para todo el personal de TELYCO comprendido en el mismo en:

Dieta completa: 29 euros diarios + hotel (tres estrellas, o similar con justificación).

Se abonará Dieta completa cuando la realización de un viaje obligue a pernoctar fuera de la residencia de trabajo, o el regreso se realice después de las 22:00 horas.

Media dieta: 14,5 euros diarios.

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

CAPÍTULO XIV

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 67. *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 las personas trabajadoras.

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 en proporción a su composición y en número igual por miembros designados por la Empresa.

Las horas de los cursos de formación de los delegados y delegadas 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/as 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 el artículo 18 del presente Convenio.

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

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

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

CAPÍTULO XV

Beneficios sociales

Artículo 68. *Seguro de vida.*

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

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

Artículo 69. *Seguro médico.*

TELYCO subvencionará con un importe de 220 euros a cada uno de los empleados fijos con una antigüedad mínima de un año que decidan adherirse a la póliza de asistencia sanitaria que ha suscrito para las personas trabajadoras de TELYCO en la modalidad de cuadro médico concertado.

Para ejercicio 2021, la subvención será de 250 euros, en las mismas condiciones del párrafo anterior.

A tal efecto, los trabajadores y trabajadoras podrán suscribir un plan de retribución flexible, por el que podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al referido Plan, la percepción dineraria por el importe correspondiente a su cuota personal del referido seguro médico.

Por otra parte, el empleado podrá incluir dentro de la póliza de salud a sus familiares de primer grado –cónyuge e hijos menores de veintiséis años–, a través del mismo modelo de retribución flexible, no existiendo para esta opción subvención por parte de la empresa.

Para ello cada trabajador o trabajadora deberá suscribir un acuerdo de novación contractual con la empresa.

El compromiso de mantenimiento de la póliza de asistencia sanitaria será anual, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

La suscripción de la póliza de seguro médico no supondrá variación alguna en el salario anual por cuanto que solo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie.

Por lo tanto, la elección de dicha póliza no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

Se aplicará en todo caso la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los seguros médicos no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dicho beneficio.

En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

Al finalizar la vigencia del presente Convenio colectivo la empresa sufragará un seguro de salud a los trabajadores y trabajadoras con más de tres años de antigüedad.

Artículo 70. *Plan de pensiones.*

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

Las aportaciones obligatorias; en las cuáles serán condición necesaria la aportación voluntaria de la persona trabajadora para que se proceda a la aportación de la empresa, durante la vigencia de este Convenio, serán de un 1,5% del salario base mensual, tanto por parte de la empresa como por parte de la persona trabajadora, sumando entre ambas el 3% de dichos conceptos.

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Aspectos económicos

Artículo 71. *Aspectos económicos.*

Para el año 2019 se garantiza un incremento de la masa salarial del 1,5 % que tendrá carácter consolidable y que tras los deslizamientos supone una subida del 1,4 % en las tablas salariales que figura como anexo 1 de este Convenio.

Para el año 2020 se garantiza un incremento de la masa salarial del 1,5 % que tendrá carácter consolidable y que tras los deslizamientos supone una subida del 0,7 % en las tablas salariales que figura como anexo 1 de este Convenio.

Para el año 2021 se garantiza un incremento de la masa salarial del 1,5 % que tendrá carácter consolidable y que tras los deslizamientos supone una subida del 1,25% en las tablas salariales que figura como anexo 1 de este Convenio.

Prima de Productividad: Con efectos de 1 de enero de 2019 se desvincula del cumplimiento de objetivos, consolidándose en tabla el importe de 150 euros, para la totalidad de la plantilla activa a 31 de enero de 2020, que será aplicable antes del incremento salarial previsto para el año 2019.

CAPÍTULO XVII

Otras disposiciones

Artículo 72. *Referencia al CEV.*

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores son conscientes de la tendencia de Telefónica hacia la convergencia que ha ido produciendo y desarrollando una estrategia dirigida a convertirse en proveedor global/único de las necesidades del cliente, modelo este que se está implantando en la mayoría de las Empresas de Telecomunicación. Esta estrategia ha llevado en el ámbito de las relaciones laborales a la negociación y acuerdo de un Convenio colectivo de empresas vinculadas que ha supuesto sin duda un importante paso para disponer de una regulación laboral común.

En esta línea, ambas partes consideran que teniendo en cuenta las especialidades de TELYCO así como sus objetivos estratégicos como empresa es objetivo compartido el avanzar para facilitar en su caso procesos de convergencia en el ámbito del CEV de modo que el marco laboral de TELYCO se aproxime al fijado en el referido acuerdo en aquellas cuestiones que las especiales particularidades de la actividad lo permitan.

ANEXO 1

Tablas salariales

	2019		2020		2021	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
Grupo I	Comercial Punto de Venta					
Nivel 1	-	-	-	-	-	-
Nivel 2	-	-	-	-	-	-
Nivel 3	13.552,77	903,52	13.647,64	909,84	13.818,24	921,22
Nivel 4	15.307,54	1.020,50	15.414,70	1.027,65	15.607,38	1.040,49
Nivel 5	15.903,68	1.060,25	16.015,01	1.067,67	16.215,20	1.081,01
Nivel 6	16.499,98	1.100,00	16.615,48	1.107,70	16.823,18	1.121,55
Nivel 7	17.096,13	1.139,74	17.215,80	1.147,72	17.431,00	1.162,07
Nivel 8	17.692,27	1.179,48	17.816,11	1.187,74	18.038,81	1.202,59
Nivel 9	18.288,57	1.219,24	18.416,59	1.227,77	18.646,79	1.243,12
Nivel 10	18.884,71	1.258,98	19.016,90	1.267,79	19.254,61	1.283,64
Nivel 11	19.481,01	1.298,73	19.617,37	1.307,82	19.862,59	1.324,17
Grupo II	Técnico Comercial					
Nivel 1	-	-	-	-	-	-
Nivel 2	13.552,77	903,52	13.647,64	909,84	13.818,24	921,22
Nivel 3	15.307,54	1.020,50	15.414,70	1.027,65	15.607,38	1.040,49
Nivel 4	16.499,98	1.100,00	16.615,48	1.107,70	16.823,18	1.121,55
Nivel 5	17.765,85	1.184,39	17.890,21	1.192,68	18.113,83	1.207,59
Nivel 6	18.460,30	1.230,69	18.589,52	1.239,30	18.821,89	1.254,79
Nivel 7	19.154,91	1.276,99	19.289,00	1.285,93	19.530,11	1.302,01
Nivel 8	21.482,34	1.432,16	21.632,72	1.442,18	21.903,13	1.460,21
Nivel 9	22.325,52	1.488,37	22.481,80	1.498,79	22.762,82	1.517,52
Grupo III	Titulados y Técnicos					
Nivel 1	23.885,07	1.592,34	24.052,27	1.603,48	24.352,92	1.623,53
Nivel 2	26.961,12	1.797,41	27.149,85	1.809,99	27.489,22	1.832,61
Nivel 3	29.051,22	1.936,75	29.254,58	1.950,31	29.620,26	1.974,68
Nivel 4	30.948,13	2.063,21	31.164,77	2.077,65	31.554,33	2.103,62
Nivel 5	33.548,90	2.236,59	33.783,74	2.252,25	34.206,04	2.280,40
Nivel 6	35.626,31	2.375,09	35.875,70	2.391,71	36.324,15	2.421,61
Nivel 7	36.688,51	2.445,90	36.945,33	2.463,02	37.407,14	2.493,81
Grupo IV	Administrativos y Soporte					
Nivel 0	15.536,82	1.035,79	15.645,58	1.043,04	15.841,15	1.056,08
Nivel 1	16.840,32	1.122,69	16.958,21	1.130,55	17.170,18	1.144,68

	2019		2020		2021	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
Nivel 2	19.005,10	1.267,01	19.138,13	1.275,88	19.377,36	1.291,82
Nivel 3	20.484,34	1.365,62	20.627,73	1.375,18	20.885,57	1.392,37
Nivel 4	21.633,88	1.442,26	21.785,32	1.452,35	22.057,64	1.470,51
Nivel 5	23.745,11	1.583,01	23.911,33	1.594,09	24.210,22	1.614,01
Nivel 6	25.792,79	1.719,52	25.973,34	1.731,56	26.298,00	1.753,20
Nivel 7	27.840,46	1.856,03	28.035,34	1.869,02	28.385,79	1.892,39
Nivel 8	29.374,02	1.958,27	29.579,64	1.971,98	29.949,39	1.996,63
Nivel 9	31.742,94	2.116,20	31.965,14	2.131,01	32.364,70	2.157,65

ANEXO 2

Acuerdo de Teletrabajo 2019-2021 TELYCO*Acuerdo Implantación del Teletrabajo*

Introducción. Al amparo de lo previsto el artículo 25 del Convenio colectivo de TELYCO firmado entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, ambas Representaciones acuerdan establecer un marco estable que abarque la vigencia del Convenio durante el periodo 2019-2021 en el que pueda continuarse el desarrollo de la implantación del Teletrabajo en TELYCO, y puedan evaluarse los resultados de su aplicación, concretándose sus condiciones.

Dicho marco se desarrollará con arreglo a los siguientes términos y condiciones.

Ámbito de implantación: El teletrabajo, en el ámbito de TELYCO es «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, por tanto, es una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo. Perfil de las actividades: Se implantará con carácter general en aquellas actividades que sean susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión de Teletrabajo se informará con carácter previo de la incorporación paulatina de dichas actividades, que efectuará el seguimiento de las mismas y de los empleados y empleada a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Ámbito personal. Perfil de la persona teletrabajadora: Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán en el seno de la Comisión de Teletrabajo.

La opción para realizar Teletrabajo podrá ser solicitada por cualquier persona trabajadora.

Condiciones de implantación del teletrabajo: Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no debe generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1. Efectividad: A partir de la fecha de firma, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2. Carácter voluntario: Tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora, formalizándose mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendrá una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR.HH.).

Se entregará copia de todas las solicitudes a la Comisión de Teletrabajo.

3. Carácter reversible: Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los tres primeros meses, transcurrido el cual la persona trabajadora quedaría sometida al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual. Cumplido ese primer año, surtirá efecto su prórroga en los términos del apartado anterior. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad para la persona trabajadora y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los tres meses siguientes, de no ejercitar ese derecho de reversión se prorrogará el acuerdo por un nuevo año.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, y siguiendo los trámites previstos de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador/a, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia de la persona trabajadora podrá tener lugar durante los tres primeros meses o, en su caso, al finalizar el periodo del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH y la Comisión de Teletrabajo.

En ambos casos el plazo de preaviso será de quince días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Comisión de Teletrabajo conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.

4. Vigencia: Como regla general la condición de teletrabajador/a se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual, cumpliendo en todo caso los principios de voluntariedad y reversibilidad.

5. Tiempo de Teletrabajo: Será como mínimo de dos días semanales, excepto para los servicios de soporte de atención integrado y tramitación, pudiendo ser modificada de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RR.HH. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados o empleadas que realicen teletrabajo; de estas excepciones se informará a la Representación de los Trabajadores de acuerdo con lo previsto para el seguimiento de esta modalidad.

En el contrato se determinará el número de días/horas de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise detallar los días y el horario concreto de teletrabajo.

6. Formación: Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos: Los/as teletrabajadores/as seguirán vinculados/as a los derechos y obligaciones establecidos por TELYCO en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador o teletrabajadora para fines profesionales.

8. Equipos y comunicaciones: Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de la Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.

El empleado o empleada deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo, los cuales deberán estar contratados con Telefónica.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado o empleada.

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras. El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores/as, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores/as. El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes,

Centro de trabajo. A efectos legales se considerará como centro de trabajo de la persona teletrabajadora su última ubicación antes de formalizar su adhesión al teletrabajo.

1. Jornada y horarios. La jornada es la establecida en el Convenio colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su puesto de trabajo que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador/a en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros o compañeras de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad-por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual. Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, podrá realizarlo de forma flexible y voluntariamente para conciliar su vida laboral con la familiar siempre que cumpla con las horas diarias o semanales establecidas en Convenio.

Tendrá que ser admitido por sus responsables superiores, si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de sus compañeros.

Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado o empleada por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a turnos. Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

a) El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

b) El usuario o usuaria de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

c) Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

d) La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.

e) Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

f) Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario o usuaria pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

g) El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

h) Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

i) TELYCO realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores y trabajadoras.

j) A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada TELYCO para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión de Teletrabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Derechos sindicales. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio colectivo. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona teletrabajadora, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores y teletrabajadoras, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comité, para garantizar su efectiva aplicación.

5. Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado y empleada para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador o Teletrabajadora haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psico-sociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento: Para la tramitación de las solicitudes y autorización de RRHH será preciso la conformidad de los responsables inmediato y del Área correspondiente, se establecerá un «Tutor» en cada Dirección, institucionalizando esta figura como apoyo de manera que establezca contactos periódicos con los teletrabajadores y teletrabajadoras y sus responsables, sirviendo como termómetro para la organización a nivel de valoración y seguimiento del desarrollo del teletrabajo en su Área respectiva, así como punto de consulta y resolución de incidencias. Todo este proceso será gestionado y supervisado por el área de Recursos Humanos con la participación de la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Teletrabajo en los términos previstos para el seguimiento de la modalidad de teletrabajo.

Seguimiento del acuerdo. En el seno de la Comisión del Teletrabajo se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo, y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos,

incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

Prevención de Riesgos Laborales y accidentabilidad. Ergonomía: En cuanto a las instalaciones y locales de las que el trabajador o trabajadora en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el desarrollo de la actividad. Así las dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas deben permitir que las personas trabajadoras realicen su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en condiciones ergonómicas aceptables.

Recomendaciones: A continuación, se mencionan algunas de las condiciones que deben cumplir los puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos, las más importantes, para ser considerados ergonómicos y no perjudiciales para la salud:

Los caracteres deben apreciarse fácil y nítidamente a distancia entre 50 y 60 cm. Y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

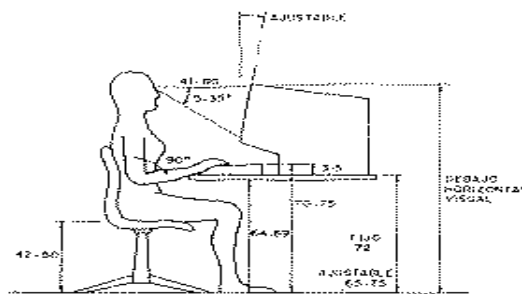
En cuanto al mobiliario, la mesa debe ser lo suficientemente amplia y en acabado mate. La silla debe ser regulable en altura móvil, con cinco puntos de apoyo rodantes y su respaldo debe posibilitar el mantener la espalda recta. Es aconsejable que se complemente con reposapiés.

Para descanso de la vista es conveniente parpadear frecuentemente mientras se trabaja con pantallas, hacer descansos visuales periódicos mirando un punto lejano concreto durante unos minutos y realizar ejercicios visuales como hacer girar los ojos hacia arriba, hacia abajo y a derecha e izquierda.

Se debe cambiar periódicamente de postura para evitar fatiga. En una jornada completa de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos es preciso descansar de 5 a diez minutos cada dos horas de esfuerzo visual continuo.

Lo más recomendable desde el punto de vista de la salud es utilizar estos descansos para recuperarse de la fatiga visual acumulada, no utilizando este tiempo, por ejemplo, para actividades de lectura, y cambiar de postura, levantarse, caminar, incluso hacer unos sencillos y breves ejercicios de cuello, para combatir el cansancio que supone una postura mantenida.

Si la postura adoptada consigue, sin ser forzada, mantener los ángulos rectos entre la espalda, muslo y pierna, así como entre brazo y antebrazo. La altura de la pantalla debe ser tal que su borde superior coincida con la altura de nuestros ojos.



Como se aprecia en la figura anexa, la fatiga se reduce.

Si es necesario manejar documentos, al tiempo que se opera con el ordenador, se deben utilizar atriles y mantener los documentos a una altura y distancia similar a la de la pantalla.

En cuanto a condiciones ambientales, la pantalla debe situarse perpendicular a la entrada de luz por ventanas. Si esto no fuera posible, habrá que atenuar la entrada de luz por medio de persianas o cortinas a fin de evitar excesivos contrastes (contraluz) y reflejos.

Es conveniente acudir a los Reconocimientos Médicos y Oftalmológicos periódicos establecidos por la empresa y siempre que observen algún problema de la visa o de la espalda que pudiera deberse al trabajo sedentario con pantallas de visualización.

Ante cualquier duda sobre condiciones higiénicas o ergonómicas, es aconsejable ponerse en contacto con la Dirección de Recursos.

DATOS DEL EMPLEADO						
NOMBRE		PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		
Nº EMPLEADO	CATEGORÍA	CARGO / FUNCIÓN	UNIDAD ORGANIZATIVA			
RESPONSABLE DEL TELETRABAJO			CARGO			
CENTRO DE TRABAJO						
LUGAR DESDE DONDE SE VA A REALIZAR EL TELETRABAJO: (Actualice los datos a través del Servicio de Empleado)						
<p>Detallar las causas que motivan la solicitud del teletrabajo</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						
CONDICIONES AMBIENTALES EN EL DOMICILIO DEL EMPLEADO						
<p>Valoración en escala de 1 (totalmente en desacuerdo) - 5 (totalmente de acuerdo) de las condiciones ambientales de trabajo en el domicilio del trabajador.</p>						
1. Dispone de una estancia adecuada para trabajar.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.1. Está convenientemente iluminado.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.2. Se dispone de mobiliario adecuado (mesa de trabajo suficientemente amplia y silla regulable en altura).		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.3. El ruido ambiental se encuentra dentro de los límites normales.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.4. Se dispone de una climatización adecuada.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. Cobertura ADSL particular en su domicilio que usará para trabajar				SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Empresa que ofrece el servicio:						

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Descripción de las condiciones de trabajo actuales.

Valoración en escala 1 (totalmente en desacuerdo) – 5 (totalmente de acuerdo)

1. Actividades con autonomía propia o fácilmente divisibles en otras que lo sean. 1 2 3 4 5
2. Necesidad de relacionarse con mandos y compañeros frecuente y poco planificable. 1 2 3 4 5
3. El trabajo requiere ser desarrollado habitualmente fuera de las dependencias de TELYCO (contacto con clientes, proveedores, labor de campo,..) 1 2 3 4 5
4. El trabajo requiere ser desarrollado en un momento concreto del día, no admite flexibilidad horaria. 1 2 3 4 5
5. El trabajo se desarrolla en turnos. 1 2 3 4 5
6. Los resultados del trabajo son fácilmente medibles, mediante un seguimiento adecuado. 1 2 3 4 5
7. Objetivos y resultados acordados en la reunión con el empleado en teletrabajo. Descripción y medición de parámetros.

.....

.....

.....

.....

TIEMPO Y JORNADA DE TRABAJO

Detallar a continuación, la distribución anual de la jornada y la franja horaria de disponibilidad.

Distribución anual de la jornada:

Detallar días de la semana en TELYCO

Franja horaria de disponibilidad diaria

ANEXO 3

Registro diario de jornada

EL 17 de julio de 2019 los Representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., firmaron conjuntamente con la Dirección del Grupo mercantil Telefónica en España un acuerdo en materia de registro diario de jornada, conforme a la legislación vigente.

Se incorpora dicho Acuerdo al presente texto, reproduciéndose en su literalidad y se adapta al ámbito funcional del presente Convenio en consonancia con lo dispuesto en el mismo.

Instrucciones sobre registro diario de jornada en Telefónica

I. Instrucción y objeto. El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó en el «Boletín Oficial del Estado», el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo [de aquí en adelante (RD-ley 8/2019)].

Según su propia Exposición de Motivos, el RD-ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

Así, el artículo 10, apartado dos, del RD-ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Con base a lo anterior, el Grupo mercantil Telefónica en España, en su compromiso de cumplimiento estricto de la legalidad vigente, se ve en la obligación legal de establecer un sistema de registro diario de jornada, de conformidad con las premisas e indicaciones que se contienen en estas instrucciones.

Para ello firma, conjuntamente con los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., este documento de instrucciones que pretende cumplir con la legislación vigente sin limitar el desarrollo de formas de trabajo que estén basadas en la flexibilidad laboral y permitan el desarrollo de las nuevas formas de trabajo del siglo XXI.

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva pudieran establecerse o se establezcan en el futuro en las distintas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España.

II. Ámbito de aplicación. El sistema de registro diario de jornada establecido en este documento será de aplicación en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España (en adelante, «Telefónica»).

III. Sistema de registro diario de jornada. De conformidad con la exigencia legal prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de registro diario de jornada que Telefónica viene a implementar por medio de estas instrucciones se basa en las siguientes directrices:

– La obligación del registro de la jornada diaria se aplica a todas las personas trabajadoras de Telefónica al margen de su grupo o puesto profesional, siempre y cuando

estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, deben de estar incluidos tanto el personal de dentro de Convenio como el de fuera de Convenio.

– Telefónica reconoce la plena responsabilidad de las personas trabajadoras para cumplir, como vienen haciendo, con los horarios y jornada que les sean aplicables, de acuerdo a sus funciones profesionales.

– Por lo general, las personas trabajadoras de Telefónica gozan de flexibilidad y de facultades de auto organización para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

– Las personas trabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente.

– En relación con el registro de los tiempos de presencia en el centro de trabajo que no son de trabajo efectivo, precisamos que el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria podría no ser considerado tiempo de trabajo efectivo, dado que, durante ese intervalo de tiempo, las personas trabajadoras podrían disfrutar de descansos o podrían acceder a servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales (tales como acceso a la zona comercial, policlínico, gimnasio, etc.).

En todo caso, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se preste servicios en régimen de jornada partida, tiempo que será descontado de manera automática del tiempo resultante entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada.

– Adicionalmente, precisamos que, en el caso de que el centro de trabajo de la persona trabajadora sea móvil o itinerante, así como en aquellos supuestos en los que los desplazamientos se deban a instrucciones u órdenes efectuadas por un superior jerárquico, con carácter general, estos desplazamientos se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

– Telefónica opta por utilizar, con carácter general, el fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo por medio de su Tarjeta de Identificación Personal (TIP) como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria.

– En relación con los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en cliente, viajes profesionales, etc.) u otros supuestos en los que, por cuestiones técnicas, no se pueda utilizar la Tarjeta de Identificación Personal, Telefónica se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático, el cual no implicará, necesariamente, geolocalización, mediante el cual la persona trabajadora procedería al registro diario de su jornada.

La falta de disposición del referido sistema de registro no impactará negativamente en las condiciones en las que las personas trabajadoras realizan su desempeño a distancia.

No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora acuda a prestar servicios al centro de trabajo registrará su entrada y salida con el sistema de fichaje allí instalado.

– Telefónica se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

– Cualquier comunicación de datos personales que Telefónica realice en el ámbito de la presente obligación respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.

– En relación con los sistemas de registro de la jornada, Telefónica garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que consten en los citados registros.

– De conformidad con lo estipulado en el RD-ley 8/2019, Telefónica conservará, durante cuatro años, los registros diarios de las jornadas, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De esta forma, tanto las personas trabajadoras como sus representantes podrán solicitar a la Dirección de Personas la información relativa al registro de jornada. Desde la Dirección se establece el compromiso de poner a disposición de ambos colectivos la información requerida en el plazo máximo de dos días laborables.

Quedará a disposición de lo pactado en negociación colectiva en cada una de las entidades jurídicas que forman parte del Grupo mercantil Telefónica la periodicidad con la que los representantes de las personas trabajadoras puedan requerir dicha información.

– Telefónica quiere remarcar que, pese a la exigencia legal de la implementación de estas medidas, la empresa mantiene sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, así como que, mantendrá su espíritu innovador, tratando de fomentar formas de flexibilidad laboral basadas en la confianza mutua, generadoras de un alto compromiso y productividad.

– A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

IV. Horas extraordinarias. Es política de Telefónica evitar, salvo casos muy excepcionales, la realización de horas extraordinarias.

A pesar de lo anterior, cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo, necesite prolongar el mismo para la atención de necesidades laborales inaplazables, deberá solicitar autorización y recibir, previamente a su realización, autorización expresa (salvo causa de fuerza mayor) de su superior jerárquico, para la realización de dicha prolongación, sin que, por lo tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse como jornada extraordinaria. Dicha autorización expresa deberá ser concedida por escrito por parte del superior jerárquico.

De igual forma, en caso de que el superior jerárquico solicite a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, deberá solicitar por escrito la ejecución de estas de forma previa (salvo causa de fuerza mayor), motivando las razones acerca de la necesidad de su realización.

Para el caso de que, previa autorización del superior jerárquico, la persona trabajadora requiriese prolongar su jornada, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán o retribuirán, según esté previsto en el marco laboral de referencia o en la legislación vigente.

V. Entrada en vigor y vigencia. Las presentes instrucciones entrarán en vigor y surtirán plenos efectos, a partir del día de la firma del presente documento y tendrán carácter indefinido.

Dicho lo anterior, ambas partes son conscientes de la novedad de la norma que justifica y da origen a la obligación del registro diario de la jornada de trabajo y del carácter no definitivo –y, por tanto, necesariamente revisable o perfeccionable– de las presentes instrucciones, en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento, así como de los posibles desarrollos o modificaciones legislativas que sobre la obligación del registro diario de la jornada se puedan producir en un futuro.

Consecuentemente, ambas partes convienen en interpretar las presentes instrucciones con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras, en el seno del grupo de trabajo de carácter paritario que se conformará al efecto.

ANEXO 4

Política reguladora del derecho a la desconexión

El pasado 17 de julio de 2019 los Representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., firmaron conjuntamente con la Dirección del Grupo mercantil Telefónica un acuerdo en materia de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Se incorpora dicho Acuerdo al presente texto, reproduciéndose en su literalidad y se adapta al ámbito funcional del presente Convenio en consonancia con lo dispuesto en el mismo.

Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica

1. Antecedentes. Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, Ley Orgánica de Protección de Datos), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «Estatuto de los Trabajadores»), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de Telefónica, con fecha 23 de noviembre de 2018, Telefónica Y las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO., firmaron un manifiesto de intenciones de ámbito nacional con el compromiso de hacerlo extensivo a todos los países en los que Telefónica realice su actividad.

Telefónica se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Con fecha 28 de enero de 2019, Telefónica, el sindicato Internacional UNI Global Union, así como las organizaciones sindicales españolas UGT y CC.OO. firmaron un anexo al Acuerdo Marco Internacional que tienen suscrito, en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión aplicable a las operaciones globales de Telefónica y mediante el que se formalizó, a nivel internacional y para todas las entidades jurídicas o negocios de Telefónica, el compromiso público firmado el pasado 23 de noviembre de 2018.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora.

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva estén establecidos o se establezcan en el futuro en las distintas empresas pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España.

Medidas:

Primera. El Grupo mercantil Telefónica en España (en adelante, «Telefónica») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de Telefónica tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida quinta de este documento.

Segunda. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta. Telefónica garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente

por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Telefónica, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas.

Sexta. Telefónica garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima. Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava. Telefónica no podrá sancionar disciplinaria mente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena. Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serán las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima. **Ámbito de aplicación.** Esta política se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

Undécima. A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

Duodécima. **Vigencia.** La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa, firman el presente texto de Convenio colectivo y anexos de TELYCO en prueba de conformidad y para la debida constancia por duplicado.

Madrid, a 31 de enero de 2020.–Mar Robledo Zabala.–Albert Miro Aznar.–Almudena Alonso Carreras.–Fernando García Fernández.–Miguel Ángel Gallardo Caballero.–Sandra Carneiro Madroñal.–Rafael Ayudarte García.–Loreto Espí González. (Miembros de la Comisión Negociadora).