

# XII CONVENIO COLECTIVO TELYCO 2016-2017

**Teleinformática y Comunicaciones  
SAU –TELYCO**



Acuerdo suscrito con fecha 12 de julio de 2016 y publicado en el BOE 198 de 17 de agosto de 2016 , en su Resolución 7933, de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.

(código de convenio nº 90004952011986)



**Editado por:**  
Servicios Movilidad y Consumo  
FeSMC - UGT

Las consecuencias de una profunda y duradera crisis económica que ha afectado de forma dramática al sector de las comunicaciones y las secuelas dejadas por el cambio del sistema de relaciones con las empresas, tras las últimas reformas laborales, son parte del entorno en el que se ha desarrollado la negociación del XII Convenio Colectivo de Telyco.

En concreto, el difícil equilibrio entre los ingresos por las ventas y la competencia con otros canales de distribución y otros operadores de comunicaciones, ha dificultado enormemente el aseguramiento, primero del empleo y, posteriormente, de las condiciones laborales de todos y todas las trabajadoras que integran Telyco.

Podemos sentirnos satisfechos de haber conseguido mediante la negociación estos dos objetivos primarios e irrenunciables, pero nuestras aspiraciones siempre han ido más allá.

Nos estamos refiriendo a la mejora obtenida de las condiciones en materia de conciliación de la vida personal y la vida laboral, que ha conducido a cambios sobre la normativa de ordenación de turnos de trabajo y libranzas, reducción de la jornada anual y la devolución de los festivos trabajados.

Igualmente hemos logrado el aseguramiento del nivel adquisitivo a través de la subida salarial y el mantenimiento de la paga de productividad, incrementando de forma significativa los beneficios sociales, a través de un sistema de retribución flexible, que ha logrado ofrecer a los trabajadores y trabajadoras de Telyco la posibilidad de contratación de un seguro médico, a través de la subvención de empresa, con un coste muy reducido y muy por debajo de lo ofertado en el mercado.

Este nuevo Convenio constituye un todo en su conjunto, aunque para UGT no constituye un punto final, sino un punto y seguido en la mejora de la estabilidad del empleo y condiciones de laborales de los trabajadores y trabajadoras de Telyco.

Un punto y seguido que acerca dichas condiciones, de forma progresiva, a las condiciones alcanzadas en el Convenio de Empresas Vinculadas para las jurídicas Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones.

Así pues, hemos impreso este Convenio para que os sirva de guía de consulta de vuestras condiciones laborales, sin olvidar que están a vuestra disposición todos los delegados y delegadas de la UGT en Telyco, para resolver todas las cuestiones relativas a este Convenio y en definitiva, a vuestra vida laboral en la empresa.

Sindicato Sectorial de Comunicaciones UGT



<b>INTRODUCCIÓN UGT</b>		<b>3</b>
<b>ÍNDICE</b>		<b>6</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>		<b>10</b>
Cláusula 1.	Compensación.	<b>10</b>
Cláusula 2.	Absorción.	<b>11</b>
Cláusula 3.	Vinculación.	<b>11</b>
Cláusula 4.	Ámbito territorial.	<b>12</b>
Cláusula 5.	Ámbito personal.	<b>12</b>
Cláusula 6.	Ámbito temporal.	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>Organización del trabajo</b>	<b>13</b>
Cláusula 7.	Organización.	<b>13</b>
Cláusula 8.	Comisión de negociación permanente.	<b>14</b>
Cláusula 9.	Plantillas.	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>Clasificación profesional</b>	<b>15</b>
Cláusula 10.	Clasificación profesional.	<b>15</b>
Cláusula 11.	Promoción	<b>19</b>
Cláusula 12.	Plazos de promoción por permanencia en Nivel Profesional.	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>Ingreso y promoción</b>	<b>21</b>
Cláusula 13.	Condiciones de ingreso y promoción.	<b>21</b>
Cláusula 14.	Período de prueba y ceses.	<b>23</b>
Cláusula 15.	Contratación trabajadores minusválidos.	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>Trabajos de función superior e inferior</b>	<b>24</b>
Cláusula 16.	Trabajo de función superior e inferior.	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>Formación</b>	<b>25</b>
Cláusula 17.	Formación.	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>Ordenación del tiempo de trabajo</b>	<b>28</b>
<b>Sección 1</b>	<b>Jornada y horario</b>	<b>28</b>
Cláusula 18.	Jornada.	<b>28</b>
Cláusula 19.	Horario.	<b>29</b>
Cláusula 20.	Disponibilidad.	<b>34</b>
Cláusula 21.	Asignación a varios Centros de Trabajo.	<b>35</b>
Cláusula 22.	Control de asistencia.	<b>35</b>
Cláusula 23.	Descanso durante la jornada laboral y descansos semanales.	<b>36</b>
Cláusula 24.	Teletrabajo.	<b>36</b>
<b>Sección 2</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>37</b>
Cláusula 25.	Vacaciones.	<b>37</b>

Cláusula 26.	Previsión de vacaciones.	38
Cláusula 27.	Interrupción de las vacaciones.	39
<b>Sección 2</b>	<b>Permisos Retribuidos</b>	<b>40</b>
Cláusula 28.	Permisos retribuidos.	40
Cláusula 29.	Maternidad/Paternidad..	44
Cláusula 30.	Lactancia.	49
Cláusula 31.	Guarda legal.	50
Cláusula 32.	Trabajadores víctimas de la violencia de género o terrorismo.	51
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>Igualdad de oportunidades</b>	<b>51</b>
Cláusula 33.	Igualdad de oportunidades.	51
Cláusula 34.	Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.	52
Cláusula 35.	Jornadas reducidas.	52
Cláusula 36.	Permiso sin sueldo.	52
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>Excedencias</b>	<b>53</b>
Cláusula 37.	Clases de excedencia	53
Cláusula 38.	Excedencia forzosa.	53
Cláusula 39.	Excedencias voluntarias.	53
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>Retribuciones</b>	<b>55</b>
Cláusula 40.	Establecimiento y cuantía de las remuneraciones	55
Cláusula 41.	Conceptos extrasalariales.	60
Cláusula 42.	Comisión de Asuntos Sociales.	67
Cláusula 43.	Ofertas comerciales para empleados.	67
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>Movilidad funcional y geográfica</b>	<b>68</b>
Cláusula 44.	Movilidad horizontal.	68
Cláusula 45.	Movilidad geográfica.	71
Cláusula 46.	Permuta.	73
Cláusula 47.	Desplazamientos por servicios.	73
Cláusula 48.	Movilidad geográfica temporal por asuntos de servicios.	74
Cláusula 49.	Comisión de seguimiento de movilidad.	74
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>Premios</b>	<b>75</b>
Cláusula 50.	Premio de permanencia.	75
<b>CAPÍTULO XII</b>	<b>Régimen sancionador</b>	<b>75</b>
Cláusula 51.	Faltas.	75
Cláusula 52.	Faltas leves.	75

Cláusula 53.	Faltas graves.	76
Cláusula 54.	Faltas muy graves.	76
Cláusula 55.	Sanciones (Enumeración).	77
Cláusula 56.	Instrucción de las sanciones.	78
Cláusula 57.	Comunicación de las sanciones.	78
Cláusula 58.	Recursos sobre sanciones	78
Cláusula 59.	Prescripción de las faltas	78
<b>CAPÍTULO XIII</b>	<b>Representación de los Trabajadores</b>	<b>79</b>
Cláusula 60.	Representación de los Trabajadores.	79
Cláusula 61.	Comité Intercentros	79
Cláusula 62.	Secciones Sindicales.	81
Cláusula 63.	Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.	82
Cláusula 64.	Información.	82
Cláusula 65.	Derecho de reunión.	82
Cláusula 66.	Control sindical, contratación y empleo.	82
Cláusula 67.	Dietas.	83
<b>CAPÍTULO XIV</b>	<b>Salud laboral y medio ambiente</b>	<b>84</b>
Cláusula 68.	Salud laboral.	84
<b>CAPÍTULO XV</b>	<b>Beneficios Sociales</b>	<b>85</b>
Cláusula 69.	Seguro de vida.	85
Cláusula 70.	Seguro médico.	85
Cláusula 71.	Plan de pensiones.	86
<b>CAPÍTULO XVI</b>	<b>Movilidad funcional y geográfica</b>	<b>87</b>
Cláusula 72.	Aspectos económicos.	87
<b>CAPÍTULO XVII</b>	<b>Otras disposiciones</b>	<b>89</b>
Cláusula 73.	Garantía de empleo.	89
Cláusula 74.	Referencia al C.E.V.	89
<b>ANEXO I</b>	<b>Tablas Salariales 2016</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO II</b>	<b>Acuerdo de Teletrabajo 2016-2017 TELYCO</b>	<b>95</b>



### **PRINCIPIO GENERAL**

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

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

Igualmente, en el texto de éste Convenio se utiliza el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, por lo que se hace en sentido neutro.

### **Disposiciones generales**

#### **Cláusula 1. Compensación.**

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

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

## **Cláusula 2. Absorción.**

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

## **Cláusula 3. Vinculación.**

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

Igualmente, si la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas 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.

## **Cláusula 4. Ámbito territorial.**

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

### **Cláusula 5. Ámbito personal.**

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

- A. Directores, Gerentes y Jefes (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 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.

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

### **Cláusula 6. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2016, con independencia de la fecha de su publicación en el BOE y tendrá vigencia hasta el 31/12/2017. Todos los aspectos económicos pactados para el año 2016, tendrán carácter retroactivo desde el 01/01/2016 salvo aquellas materias para las que se establezca otro plazo de vigencia y finalización.

La Comisión de Negociación Permanente, en el segundo semestre de 2017, 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 2018.

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 2018.

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

### **CAPÍTULO I Organización del trabajo**

#### **Cláusula 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.

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 al trabajador 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 período de consultas será como mínimo de veinte días, y la Empresa comunicará su decisión a los trabajadores y a sus

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

### **Cláusula 8. Comisión de negociación permanente.**

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan referidas a asuntos laborales y aspectos económicos, actuar como órgano de interpretación y vigilancia, se forma una Comisión por los mismos miembros que componen la Mesa Negociadora del presente Convenio, en tanto se mantenga la vigencia de este Convenio.

Los acuerdos 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 las Cláusulas. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo y cuyas decisiones serán vinculantes.

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

Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador a demandar ante la Jurisdicción Laboral los acuerdos e interpretaciones que 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 E.T., a lo contenido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, suscrito por UGT y CCOO por una parte y por CEOE y CEPYME por otra.

## **Cláusula 9. Plantillas.**

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

## **CAPÍTULO II Clasificación profesional**

### **Cláusula 10. 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 los trabajadores para alcanzar mayores cotas de eficiencia y motivación.

### **Grupos Profesionales:**

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

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

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

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

### **Niveles dentro de los Grupos Profesionales.**

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

### **Comisión sobre Grupos Profesionales.**

Desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión de Grupos Profesionales para 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 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.
- 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 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.

## Grupo 1. Comercial Punto de Venta:

	Salario bruto año	Salario bruto mes	Pasa siguiente nivel
<b>Nivel 1</b>	10.500,00	700	6 años
<b>Nivel 2</b>	11.215,48	747,7	5 años
<b>Nivel 3</b>	12.891,36	859,42	5 años
<b>Nivel 4</b>	14.579,44	971,96	4 años
<b>Nivel 5</b>	15.152,92	1.010,19	4 años
<b>Nivel 6</b>	15.726,56	1.048,44	4 años
<b>Nivel 7</b>	16.300,04	1.086,67	4 años
<b>Nivel 8</b>	16.873,53	1.124,90	4 años
<b>Nivel 9</b>	17.447,16	1.163,14	4 años
<b>Nivel 10</b>	18.020,65	1.201,38	6 años
<b>Nivel 11</b>	18.594,28	1.239,62	

**Grupo 2. Técnico Comercial:**

	<b>Salario bruto año</b>	<b>Salario bruto mes</b>	<b>Pasa siguiente nivel</b>
<b>Nivel 1</b>	11.214,73	747,65	5 años
<b>Nivel 2</b>	12.891,36	859,42	5 años
<b>Nivel 3</b>	14.579,44	971,96	6 años
<b>Nivel 4</b>	15.726,56	1.048,44	6 años
<b>Nivel 5</b>	16.944,31	1.129,62	4 años
<b>Nivel 6</b>	17.612,37	1.174,16	4 años
<b>Nivel 7</b>	18.280,58	1.218,71	5 años
<b>Nivel 8</b>	20.519,55	1.367,97	4 años
<b>Nivel 9</b>	21.330,68	1.422,05	

**Grupo 3. Titulados y Técnicos:**

	<b>Salario bruto año</b>	<b>Salario bruto mes</b>	<b>Pasa siguiente nivel</b>
<b>Nivel 1</b>	22.830,96	1.522,06	5 años
<b>Nivel 2</b>	25.790,10	1.719,34	6 años
<b>Nivel 3</b>	27.800,76	1.853,38	8 años
<b>Nivel 4</b>	29.625,58	1.975,04	8 años
<b>Nivel 5</b>	32.127,50	2.141,83	8 años
<b>Nivel 6</b>	34.125,96	2.275,06	8 años
<b>Nivel 7</b>	35.147,78	2.343,19	

**Grupo 4. Administrativos y Soporte:**

	<b>Salario bruto año</b>	<b>Salario bruto mes</b>	<b>Pasa siguiente nivel</b>
<b>Nivel 0</b>	14.800,00	986,67	3 años
<b>Nivel 1</b>	16.053,96	1.070,26	8 años
<b>Nivel 2</b>	18.136,46	1.209,10	8 años
<b>Nivel 3</b>	19.559,48	1.303,97	4 años
<b>Nivel 4</b>	20.665,33	1.377,69	6 años
<b>Nivel 5</b>	22.696,32	1.513,09	6 años
<b>Nivel 6</b>	24.666,17	1.644,41	6 años
<b>Nivel 7</b>	26.636,02	1.775,73	6 años
<b>Nivel 8</b>	28.111,30	1.874,09	8 años
<b>Nivel 9</b>	30.390,18	2.026,01	

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

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.

**Cláusula 11. Promoción.**

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

**Cláusula 12. Plazos de promoción por permanencia en Nivel Profesional.****Grupo 1: Comercial Punto de Venta:**

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

**Grupo 2: Técnico Comercial:**

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

**Grupo 3: Titulados y Técnicos:**

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

## **Grupo 4: Administrativos 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**

### **Cláusula 13. Condiciones de ingreso y promoción.**

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

#### **Personal de nuevo ingreso.**

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

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

Con carácter general el personal de nuevo ingreso se incorporará en el nivel salarial 1 del grupo profesional correspondiente, a excepción del Grupo 4 que lo harán en el nivel 0. 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 período de prueba.
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Número de plazas.

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

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

1. Los miembros del Tribunal no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado con cualquiera de los participantes.
2. La Empresa proporcionará salas específicas y medios necesarios para que los Tribunales se puedan reunir y garantizar la confidencialidad de los procesos de selección.
3. Mantendrá estricta reserva sobre el proceso de selección y las decisiones adoptadas, hasta la publicación del resultado de la convocatoria.
4. Se atenderán todas las reclamaciones e imprevistos que puedan surgir en la convocatoria y fijará los plazos de las mismas.
5. El Tribunal considerará, en cada caso, la conveniencia de dejar una lista de espera.
6. El Tribunal resolverá las peticiones de cambio de acoplamiento, traslados y excedencias que se presenten a la convocatoria.

E. La persona/s seleccionada/s, tendrán el período de prueba que figure en la convocatoria y que no podrá exceder de un máximo de 5 meses ni un mínimo de 2 meses.

- Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel y grupo profesional.
- Los empleados que en este periodo no demuestren las 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.

### **Cláusula 14. Período de prueba y ceses.**

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

- Grupo Profesional 3 Titulados y Técnicos: 5 meses.
- Resto de Grupos Profesionales: 2 meses.

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

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

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

### **Cláusula 15. Contratación trabajadores minusválidos.**

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

## **CAPÍTULO IV Trabajos de función superior e inferior**

### **Cláusula 16. Trabajo de función superior e inferior.**

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

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

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

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

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

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

### **CAPÍTULO V Formación**

#### **Cláusula 17. Formación.**

Se considera la formación como un elemento fundamental para el mantenimiento de la competitividad de la empresa, y el desarrollo profesional de los trabajadores. 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 del trabajador. 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:

1. Adecuación de las acciones formativas a las necesidades y funciones de los puestos de trabajo.
2. Acogerse a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua o aquellos otros que puedan establecerse y que permitan un mejor aprovechamiento de medios y recursos.
3. 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.
4. La Empresa organizará, siempre que sea posible, los cursos dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, cuando supongan una actualización de conocimientos o reciclaje profesional y la Empresa lo considere necesario. La no asistencia deberá ser suficientemente justificada.

Igualmente, todos los trabajadores 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.
- 
- Se evitará salvo causas justificadas la impartición de cursos presenciales en sábado, con el fin de evitar tener que realizar desplazamientos en domingos y festivos. Se evitará, salvo causas justificadas, la realización de cursos que comiencen en lunes o días posteriores a festivos.
  - En aquellos casos en los que los trabajadores 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.
- Cuando el empleado regrese a su domicilio de un curso de formación después de las 24 horas y siempre que las causas no le sean imputables a él, tendrá derecho a incorporarse a un turno de trabajo que no sea el primero de la jornada.
  - En lo relativo a gastos de viaje y desplazamientos para la realización de los cursos tratados en este artículo, se estará a lo dispuesto en las cláusulas 41 y 67 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.

### **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 Tripartita 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**

#### **Cláusula 18. 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 1.761 horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de nueve horas diarias.

Para el año 2017 y para los trabajadores incluidos dentro de las referidas actividades, la jornada anual será de 1.750 horas equivalentes a 1.740 horas de trabajo efectivas y una bolsa de horas ordinaria que sólo podrá utilizarse, si fuera preciso, para cubrir prestaciones de trabajo, imprevistos y extraordinarios, como pudiera ser una campaña comercial que provocara la necesidad imprevista de cubrir la tienda con mayores recursos.

Con carácter previo, cuando se produzca una situación que genere la utilización de la referida bolsa se informará a la RRTT de las razones que justifican la utilización de la misma.

Los trabajadores que hayan sido requeridos en un año determinado para la prestación de la bolsa de horas tendrán preferencia al año siguiente para no hacerlas y así de forma consecutiva de modo que no sean siempre los mismos trabajadores los que tengan que realizar la bolsa de horas aquí regulada.

2. Para el resto de personal, la jornada será de 37 horas semanales, ajustándose en su caso los horarios correspondientes a los establecidos en la Cláusula 19.

### Cláusula 19. 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.
- Salida por la tarde a partir de las 17:30 horas, en función de la flexibilidad de la entrada en la mañana y del tiempo empleado en la comida, pero nunca antes de las 17:30 horas.
- Interrupción para la comida, que será entre las 14:00 horas y las 16:00 horas, podrá ser de entre 1 hora y 2 horas, ajustando con esto las horas de entrada y salida con las limitaciones de los puntos anteriores.
- Los viernes y vísperas de festivos el horario será de 8:00 horas a 15:00 horas, con la misma flexibilidad de 30 minutos que en jornada normal.

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.

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 30 minutos sobre la hora de entrada (de 7:45 horas hasta las 8:15 horas, de lunes a jueves y de 8:00 horas hasta las 8:30 horas los viernes y vísperas de festivos), que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasándose la salida en igual proporción.

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 World Center en Barcelona, entre otras, por sus características especiales.

Para la elaboración de los turnos se tendrán en cuenta, como norma general, las siguientes limitaciones referidas todas ellas a jornadas a tiempo completo.

- 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.
- e) Se garantiza el descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.
- f) Los turnos partidos a jornada completa se dividirán en dos períodos, ninguno de los cuales podrá tener una duración inferior a tres horas.

- g) Ningún trabajador 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 de cada uno de los trabajadores se tendrá en cuenta el disfrute 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.

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

Para la apertura de los Puntos de Ventas en 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 un trabajador desempeñe su actividad laboral en dos jornadas dominicales o festivos seguidos y en más del 50% de las posibles aperturas. A partir de dicho porcentaje se percibirá el incentivo asignado al trabajo en festivos no aperturables que recoge la Cláusula 40 punto 8, contando los festivos proporcionalmente al tiempo de permanencia en activo durante el año natural. Se exceptúan de todo lo anterior aquellos trabajadores especialmente contratados para trabajar en domingos y festivos.

Las reuniones ordinarias de trabajo (Ejemplo: el llamado «Rincón del Vendedor») que la Empresa convoque se llevarán a cabo dentro del turno de trabajo.

Excepcionalmente cuando por razones de distancia del punto de venta de otros puntos de venta o cualesquiera otras circunstancias no sea posible su inclusión en el turno. Estas reuniones se podrán realizar dentro de la jornada laboral, todo ello sin perjuicio de la utilización de las nuevas

tecnologías de comunicación para la realización de estas reuniones.

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

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

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

Distribución de la jornada.

Teniendo en cuenta los estudios sobre afluencia de clientes recibida en las tiendas, así como las operaciones realizadas y las personas asignadas a cada una de las tiendas se acuerda poner en marcha a partir de 2017 el siguiente sistema de planificación horaria.

Anualmente, y con el fin de promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de la plantilla, los trabajadores conocerán a principios de cada año su período anual de vacaciones.

Al inicio de cada trimestre, la empresa comunicará a cada trabajador 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.

Trimestralmente se revisará el cómputo de horas trabajadas, así como su proyección hasta final de año, ajustándose a lo largo del siguiente trimestre por días completos, siempre que la acumulación de horas lo permita, los posibles excesos sobre la jornada anual establecida en la Cláusula 19.

Al finalizar el año se realizará el cálculo de las horas efectivamente realizadas y en su caso, de haberse producido excesos, se compensarán mediante descansos los posibles excesos en el primer trimestre del año siguiente a partir del 10 de enero.

#### 4. Personal adscrito al Área de Tramitación y Servicio Integral de Atención.

Los trabajadores adscritos 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) Dichos trabajadores contarán con dos días de libranza semanal, coincidiendo como mínimo, una vez al mes, en sábado y domingo.
- b) Descanso diario de 30 minutos en jornada continuada computable como de trabajo efectivo según lo regulado en la Cláusula 23 apartado A en su primer párrafo.
- c) Con el fin de garantizar el disfrute de los 14 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 la Cláusula 19 apartado 3, respecto del trabajo en estos días en los puntos de venta buscando un equilibrio para que los trabajadores trabajen 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 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. La RRTT será proporcional su representación a la composición del Intercentros.

### **Cláusula 20. 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€ día dicha disponibilidad llegando a 40€ en caso de tener que cubrir alguna incidencia.

En el caso de disponibilidad para la tarde del sábado (4 horas) se retribuirá con 10€ y 20 € respectivamente.

En el caso de los trabajadores 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, se realizará de forma rotativa entre los trabajadores y limitadas a la misma localidad.

Las horas trabajadas se disfrutarán como tiempo de descanso con posterioridad.

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

El personal en disponibilidad sólo dará cobertura a 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 éstas 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 las cláusulas 41 y 67 del presente Convenio.

### **Cláusula 21. Asignación a varios Centros de Trabajo.**

En las situaciones en que un trabajador deba realizar sus funciones en más de un centro de trabajo, deberá tener señalado en su 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 (7%) sobre su retribución variable y durante la duración de esta situación.

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

### **Cláusula 22. 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.

Durante los doce meses siguientes a la firma del presente Convenio ambas partes asumen el compromiso de analizar posibles alternativas que permitan contar con un detalle individualizado del tiempo de prestación de servicios diario, y con ello garantizar el cumplimiento de las disposiciones del convenio en materia de tiempo de trabajo.

Cuando un Empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicárselo a su jefe inmediato 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.

### **Cláusula 23. Descanso durante la jornada laboral y descansos semanales.**

#### **A) Descanso durante la jornada laboral.**

Los trabajadores sujetos a régimen de turnos (personal en puntos de venta y soporte y tramitación) que realicen jornada continuada dispondrán de un descanso de 30 minutos para el desayuno.

El personal de oficinas, con regulación de jornada semanal, dispondrá de un descanso de 30 minutos para el desayuno.

#### **B) Descanso semanal.**

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

En el caso de los trabajadores adscritos 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.

### **Cláusula 24. Teletrabajo.**

Lo establecido en esta Cláusula 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 con un compromiso de continuar avanzando en aquellas actividades que por su naturaleza sean susceptibles de ser prestadas en esta modalidad.

## Sección 2. Vacaciones

### Cláusula 25. Vacaciones.

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

Un único periodo de 30 días.

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

Tres periodos de 10 días cada uno, estos periodos siempre comenzarán en día laborable diferente del sábado.

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

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

Condiciones para la distribución de los periodos:

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

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

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

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 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 la primera decena de enero y todo el mes de diciembre.

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

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

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

### **Cláusula 26. 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.

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

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el

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

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

El trabajador 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 en el mes de noviembre serán publicadas a finales de año.

### **Cláusula 27. Interrupción de las vacaciones.**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del ET (suspensiones del contrato por parto y por paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

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

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

### **Sección 3. Permisos Retribuidos**

#### **Cláusula 28. Permisos retribuidos.**

Los empleados 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 17 días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento o adopción legal de un hijo, se concederán cuatro días laborables abonables, que se sumarán a los días establecidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo establecido en la Cláusula 29.

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

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

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 empleado 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 el trabajador se concederán 5 días laborables de permiso abonable.
2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días laborables de permiso abonable.
3. Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá hasta un máximo de 4 horas de permiso abonable.

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 e 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 éstas correspondan a prestaciones cubiertas por la Seguridad Social o del cuadro médico de Antares.

j) Los empleados 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 2 horas, sin que por este concepto puedan superarse las 8 horas de duración anuales.

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€.

En los Puntos de Venta ubicados en centros comerciales así como aquellos otros con requerimientos 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 los trabajadores adscritos al área de soporte integrado y tramitación.

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

El resto de trabajadores que presten 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 disfrutarán de un día adicional de libranza que podrán sumar a un festivo y/o fin de semana.

Este mismo criterio se aplicará respecto de los trabajadores 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 que sean designados como voluntarios líderes o coordinadores disfrutarán de 5 horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará el empleado 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 E.T.

Cuando el trabajador 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 kms se concederán dos días adicionales más en los casos previstos en los apartados b) y d), manteniéndose el fraccionamiento establecido en el apartado d). También se ampliarán los días de permiso contemplados en el apartado e) hasta 7 días en el e.1) y hasta 4 días para el e.2).

Previo acuerdo con el Jefe inmediato, el personal tendrá derecho a un día de permiso recuperable debiéndolo comunicar con 15 días de antelación.

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

### **Cláusula 29. Maternidad/Paternidad.**

Se prestará especial protección a la maternidad y paternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/1999, para promover la

conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, teniendo derecho a solicitar:

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con treinta días de antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos a fin de poder organizar adecuadamente los centros de trabajo.

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

biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

### **Cláusula 30. Lactancia.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que este cumpla doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El derecho de ausencia al trabajo de una hora diaria, mencionado en el párrafo anterior, podrá ser acumulado transformándolo en días completos que podrán unirse al descanso maternal de 16 semanas, ampliando de esta forma el descanso hasta 21 semanas, siempre que se realice de forma continuada al permiso de maternidad y sin fraccionarlo.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La regulación de la lactancia se regirá por lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Cláusula 31. Guarda legal.**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 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 los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores 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 trabajadores acogidos a los derechos de reducción de jornada reconocidos en esta Cláusula y que se dediquen a actividades comerciales se ajustará el sistema de retribución variable (comisiones) proporcionalmente a la reducción de su jornada.

### **Cláusula 32. Trabajadores víctimas de la violencia de género o terrorismo.**

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán 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**

### **Cláusula 33. Igualdad de oportunidades.**

Ambas partes comparten el compromiso de posicionarse a favor de la igualdad de oportunidades en la Empresa.

De este modo asumen impulsar de manera decidida durante la vigencia de este Convenio Ambas partes consideran vigente el Protocolo de Igualdad de Oportunidades.

**Cláusula 34. Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual. Ambas partes asumen su compromiso de actuar con toda diligencia para resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse.**

A tal efecto, ambas partes declaran vigente el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual firmado el 30 de abril de 2012.

**Cláusula 35. Jornadas reducidas.**

Se establece la posibilidad de jornada reducida a partir de 1/8 de jornada, así como, cualquier reducción posible, según normativa vigente, para todos aquellos trabajadores que lo soliciten.

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

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

Se establece la posibilidad de interrumpirla por parte del trabajador con comunicación previa mínima de un mes.

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

**Cláusula 36. Permiso sin sueldo.**

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

trabajador de su misma área de trabajo, por el mismo motivo.

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

### **CAPÍTULO VIII Excedencias**

#### **Cláusula 37. Clases de excedencia.**

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

#### **Cláusula 38. Excedencia forzosa.**

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

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

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

#### **Cláusula 39. Excedencias voluntarias.**

1) La excedencia Voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos de la Cláusula 37.<sup>a</sup>, debiéndose solicitar por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

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

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

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

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

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

2) Excedencia Voluntaria Especial: Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un periodo máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, 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.

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

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

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

3) El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por asistencia a familiares, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 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**

#### **Cláusula 40. 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.

### 1) Salario base:

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

### 2) Complemento por puesto:

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

### 3) Complemento personal:

Es el concepto retributivo que tienen reconocido determinados trabajadores 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 2.<sup>a</sup> quincena del mes de junio).
- La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre (su abono se efectúa en la 2.<sup>a</sup> quincena del mes de diciembre).

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

A partir de 1 de enero de 2017 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 responde a un sistema mixto de percepciones, compuesto por una parte fija según su nivel profesional y otra variable, las comisiones, de acuerdo con los resultados de su gestión de ventas y alcance de los objetivos que para cada periodo tengan asignados.

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

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

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

El Comité Intercentros podrá designar un asesor para que asista a las sesiones de dicho comité. La empresa fomentará la constitución del presente Comité que tendrá carácter consultivo a todos los efectos, quedando la determinación última de la valoración de las posibles incidencias, a la decisión que tome la Dirección. 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 (80 horas extras al año por trabajador).

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.

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

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

El incremento de la hora individual será de un 100% o equivalente a 2 horas por cada hora extra, si las horas extraordinarias correspondieran a sábados, domingos o festivos.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente al Comité Intercentros y Secciones Sindicales de ámbito estatal las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, por Áreas y Direcciones.

### 7) Plus de nocturnidad:

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

### 8) Plus trabajo en festivos:

Los empleados de la organización central que presten sus servicios como consecuencia de la actividad comercial en domingos o festivos dando soporte técnico a dicha actividad, en los referidos días, percibirán un complemento por cada día trabajado de 42 euros, entendiéndose por festivos los nacionales, los de la Comunidad Autónoma y los festivos locales del centro de trabajo en el que presten servicios. Quedan excluidos de este apartado los trabajadores adscritos 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 del trabajador a la feria, este tuviera que realizar algún desplazamiento o gasto por dieta o media dieta, se estará a lo dispuesto un cuanto a gastos de este tipo estipulados en las cláusulas 41 y 67 del presente Convenio.

### **Cláusula 41. Conceptos extrasalariales.**

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

#### **1) Gastos de locomoción:**

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

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

Si el trabajador utiliza vehículo propio percibirá una compensación de 0,26 euros por kilómetro realizado. Esta cantidad se aplicará desde la fecha de firma del presente Convenio.

#### **2) Plus de transporte:**

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

#### **3) Complemento a las prestaciones por I.T.:**

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

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador en situación de incapacidad temporal durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

A partir del cuarto día de baja al año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de la base de cotización\* que se indican en la siguiente tabla:

Índice Medio de Absentismo	Del 4.º al 15.º día	Del 16.º día en adelante
Inferior 2 % . . . . .	100	100
De 2 a 3 % . . . . .	95	100
De 3 a 4 % . . . . .	90	95
De 4 a 5 % . . . . .	80	90
De 5 a 6 % . . . . .	–	85
Superior a 6 % . . . . .	–	–

\* Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja excepto para el personal de ventas que será la media de los seis meses anteriores al de la fecha de baja.

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

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

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

### 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 los trabajadores. Ello implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador 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.

Ambas parten conscientes de la problemática que se origina, tanto para las Empresa como los trabajadores, 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 trabajadores 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 disfruten de unos hábitos de vida saludables y el compromiso del control y reducción progresiva del absentismo. Los miembros de la RRTT serán

designados en función de la representatividad en el CI.

#### 4) Ayuda de estudios:

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

Durante cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, para el curso académico 2016-2017 y 2017-2018 se destinarán veintitrés 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. Los estudios que se pueden realizar son:

A) Estudios que no sean exclusivamente relacionados con el trabajo del grupo profesional:

Podrán optar todos los trabajadores que reúnan las características siguientes: Tener un mínimo de antigüedad de un año en la empresa.

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

Que no sean cursos o asignaturas repetidos.

B) Estudios no oficiales relacionados con el trabajo:

Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

- Tener un mínimo de antigüedad de un año en la empresa.
- Que sean estudios relacionados con el trabajo.
- Que sean impartidos por un centro homologado.
- Que se pueda acreditar la evaluación positiva de los estudios.

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

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

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

La distribución se realizará de la siguiente forma:

1. En caso de que la suma de las solicitudes sea inferior a la cantidad asignada: Primero: Al personal que esté incluido en el apartado A, se le concede el importe total de la ayuda solicitada, salvo en el caso de máster y postgrado, para los que la comisión acordará la cantidad máxima a conceder.

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

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

Primero: reparto equitativo entre el personal incluido en el apartado A, que cursen estudios relacionados con su trabajo, salvo en el caso de máster y postgrado, para los que la comisión acordará la cantidad máxima a conceder.

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

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

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

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

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

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

### 5) Anticipo mensual:

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue al día señalado para el pago, anticipo a cuenta de salario base del mes en curso, siempre que lo solicite antes del día 20 de cada mes.

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

2. Los trabajadores podrán tener anticipos de la cuarta parte del salario base, a descontar mensualmente en el período de 12 meses, aceptándose como límite máximo, 100 peticiones anuales.

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

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

La Dirección informará trimestralmente a la parte social de los anticipos concedidos. Respecto a la imputación de intereses o retenciones de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6) Préstamos: Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de: 250.000 euros para cada año de vigencia del presente Convenio.

Los préstamos serán concedidos en base a las siguientes normas:

1. Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
2. No tener ningún otro préstamo ni anticipo en la Empresa en vigor.
3. La cantidad del préstamo no podrá exceder de 4.000 euros por empleado, en casos excepcionales rigurosamente documentados la Comisión de Asuntos Sociales podrá ampliar la cantidad máxima hasta 7.000 euros, limitando la suma de estas peticiones hasta una cantidad que no supere el 50% del fondo de Préstamos destinado para ese año.
4. El plazo máximo de devolución del préstamo será de 24 meses. En casos concretos la comisión estudiará ampliar dicho plazo a 36 meses.
5. Justificar la necesidad de la solicitud en el supuesto de que se soliciten más de 4.000 euros.
6. Con respecto a la imputación de intereses o retenciones de I.R.P.F., se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.
7. Prendas de vestir: Se facilitará a todos los empleados de los Puntos de Venta, el uniforme necesario para el desarrollo y desempeño de su actividad. Este uniforme será proporcionado al menos dos veces al año, así como en aquellas ocasiones que se produzca un deterioro de las prendas.

### **Cláusula 42. 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:

1. Estudiar y resolver las solicitudes de ayuda de estudios.
2. Ser informados sobre las solicitudes y préstamos concedidos.
3. Negociar el fondo social y decidir sobre su aplicación.
4. Atender aquellas peticiones que se produzcan de interés social y canalizar las peticiones de los adheridos que Telyco tiene en ATAM.
5. 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.

### **Cláusula 43. Ofertas comerciales para empleados.**

Los empleados 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 el empleado 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 de Telyco tendrán un descuento en los productos comercializados por la Empresa de un 14% (excepto en el caso de los ordenadores que será el 12%). estableciéndose un límite de compra de 1.000€ P.V.P. para la aplicación del descuento.

### **CAPÍTULO X Movilidad funcional y geográfica**

#### **Cláusula 44. Movilidad horizontal.**

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.

A estos efectos, se entiende por movilidad horizontal interna el cambio de centro de trabajo, ya sea de la misma o distinta localidad, en el ámbito funcional correspondiente a su Grupo Profesional.

Cuando por tal motivo la modificación exija cambio de domicilio de residencia del trabajador se denomina traslado. A estos efectos se entiende que la modificación exige cambio de residencia cuando la distancia entre los dos centros sea superior a 40 km e implique el cambio efectivo de residencia del empleado o cuando sin ser superior la distancia a los 40 kms el trabajador emplee más de un 20% de la duración de la jornada ordinaria en desplazamientos para ir y volver a su puesto de trabajo.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo los procesos de movilidad horizontal interna voluntaria se registrarán por lo establecido a continuación:

La empresa manifiesta que es su intención llevar a cabo el número máximo de concesiones de cambios de centro de trabajo voluntarios que las circunstancias lo permitan, dentro de las posibilidades que la actividad generada por las demandas de nuestros clientes lo permitan.

Con este fin ambas partes consideran necesario la adaptación de los procedimientos establecidos de aplicación hasta la fecha (anteriores cambios de acoplamiento y traslados) de modo que teniendo como referente la mejora de la eficiencia y la productividad por parte de la Empresa, sean coherentes con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante el mes de enero de cada año, los trabajadores que deseen cambiar de centro de trabajo podrán solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos indicando en su solicitud hasta un máximo de cuatro centros de trabajo.

Una vez recibidas todas las solicitudes, se informará a la Representación de los Trabajadores.

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 posible considerando el interés que pudieran tener sus empleados 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 horizontal interna (con la excepción de aquellos procesos cuya finalidad sea la de consolidar puestos de trabajo cuyas funciones se vienen desarrollando, cubrir puestos de trabajo que requieran un perfil determinado o conseguir la reubicación en algunos casos de trabajadores 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 sean necesarios para acceder a los mismos.

a.2) Podrán solicitar su participación en el mismo los trabajadores fijos pertenecientes al Grupo Profesional incluidos los que presten sus servicios en la misma localidad.

a.3) Las solicitudes se formularán exclusivamente para las vacantes correspondientes y en el plazo máximo de 10 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 al 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 en la comisión de seguimiento de movilidad prevista en este artículo.

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

2. En los casos en que dicha movilidad tanto horizontal como geográfica se realice a instancia de la empresa por razones organizativas se procurará que un mismo trabajador no pueda ver cambiado su centro de trabajo más de una vez en un mismo año. Si se superara dicho número, se informará en la Comisión de Seguimiento de Movilidad.

3. No se admitirán renunciaciones, una vez publicada la resolución, salvo que no se produzcan perjuicios a terceros.

4. Una vez adjudicadas las vacantes se cumplimentarán las resoluciones en el plazo máximo de 15 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. Y todo ello además considerando que dicho cambio de residencia se produce como consecuencia de una petición del trabajador, al que la Empresa accede e incluso pretende favorecer como medida de conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados, comprometiendo en ello incluso medidas reorganizativas y de redistribución de recursos que pueden implicar incluso costes para la Empresa.

### **Cláusula 45. Movilidad geográfica.**

Se regulan en este apartado las situaciones en que el trabajador ha de realizar sus funciones profesionales en un lugar diferente a su centro de trabajo de adscripción, pudiendo o no regresar a pernoctar a su domicilio.

La movilidad geográfica puede tener carácter permanente o temporal:

- a) Movilidad geográfica definitiva: Traslados.
- b) Movilidad geográfica temporal: Desplazamientos por servicios.

Se entiende por traslado a iniciativa de la empresa cuando el empleado sea destinado de manera permanente a un centro de trabajo distinto

situado a más de 30 km de anterior y que implique el cambio efectivo de residencia del empleado o cuando el tiempo invertido para el desplazamiento desde su domicilio habitual requiera dedicar más del 20% de la jornada ordinaria de trabajo.

Los traslados por iniciativa de la Empresa 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.

a. 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 empleados, de forma que hayan de sufrir el traslado quienes resulten menos perjudicados; en iguales circunstancias, se trasladará al más moderno en puesto profesional y en igualdad de esta circunstancia se estará a la menor antigüedad.

En el caso de traslados individuales la dirección de la Empresa informará al trabajador afectado y a la RRTT con 40 días de antelación a la efectividad de la medida. El trabajador tendrá derecho a optar ante 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 15 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 afectados al ejercicio de la opción prevista para el traslado individual.

Tras la finalización del período de consultas la dirección de la Empresa notificará a los trabajadores su decisión de traslado en las condiciones expuestas para el traslado individual.

No podrá ser trasladado forzosamente a un trabajador más de una vez al año. Si el trabajador opta por el traslado tendrán derecho a:

- a. Percibir el importe del viaje de él y los familiares que tenga a su cargo, así como el traslado de bienes y enseres cuando se produzca.
- b. Una indemnización equivalente a 150 por 100 de su salario bruto mensual.
- c. 7 días de permiso abonables para adecuar su situación personal y familiar al nuevo centro de trabajo.

Cuando el traslado definitivo se produzca a un centro de trabajo distante en más de 40 kms pero no implique cambio de residencia del trabajador se compensará a este con una indemnización equivalente a quince días de salario bruto mensual.

### **Cláusula 46. Permuta.**

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

### **Cláusula 47. Desplazamientos por servicios.**

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

Este desplazamiento no excederá de un período de 3 meses de forma continuada o de 6 meses intermitentes durante un año.

En este caso se buscará en primer lugar voluntarios y en segundo lugar se buscará trastornar lo menos posible la vida personal del trabajador. La empresa abonará los gastos por desplazamiento o pago del kilometraje según cuantía establecida en el artículo 41 y 67 del presente Convenio previa justificación de los importes correspondientes.

### **Cláusula 48. Movilidad geográfica temporal por asuntos de servicios.**

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

Para la comisión de estos servicios se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores. En todo caso, el trabajador será preavisado con 7 días de antelación.

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

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

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

### **Cláusula 49. Comisión de seguimiento de movilidad.**

Se constituirá una comisión paritaria, que estará formada por 4 miembros en representación de los trabajadores en proporción a la composición Comité Intercentros 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**

### **Cláusula 50. 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**

### **Cláusula 51. Faltas.**

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

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

### **Cláusula 52. Faltas leves.**

Son faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes (y siempre que no sea conducta habitual).
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada durante la jornada laboral.
4. La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio importante a la Empresa.
5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. La simulación de la presencia de otro empleado fichando por él.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, si han transcurrido menos de noventa días desde que este se produjo.

### **Cláusula 53. 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.

### **Cláusula 54. Faltas muy graves.**

#### **Son faltas muy graves las siguientes:**

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. El abandono de destino.
6. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
7. La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
8. Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre las tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de TELYCO.
9. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros en el cumplimiento de un servicio a la Empresa.
10. La violación del secreto profesional obligado cuando exista perjuicio para la Empresa.
11. La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
12. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su corrección.
13. Abuso de autoridad.
14. Acoso Sexual.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. El acoso moral.
17. El incumplimiento grave y culpable del empleado 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.
18. La concurrencia de dos faltas graves en un periodo de seis meses será considerada falta muy grave.

### **Cláusula 55. Sanciones (Enumeración).**

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

- A. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

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

### **Cláusula 56. Instrucción de las sanciones.**

Las sanciones serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado, a fin de que en el plazo de 7 días laborales pueda contestar con un pliego de descargos, contándole desde la fecha de la recepción del pliego de cargos. Quedan fuera de lo regulado en esta Cláusula aquellas faltas recogidas en la Cláusula 54, para las que no será preceptiva la instrucción de expediente, pudiendo ser sancionadas directamente por la Dirección.

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

### **Cláusula 57. Comunicación de las sanciones.**

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

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

### **Cláusula 58. Recursos sobre sanciones.**

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

### **Cláusula 59. 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 Trabajadores

### Cláusula 60. 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 3 días.

El número de horas sindicales mensuales para los miembros del comité de Empresa y Delegados de Personal, será en función del número de trabajadores de la provincia y según la siguiente escala:

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

Los miembros del Comité Intercentros tendrán 40 horas mensuales, no acumulables con otras que les pudieran corresponder por representación legal o sindical.

### Cláusula 61. Comité Intercentros.

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

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

2. Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la ley atribuye a los Comités de Empresa incluyendo el realizar

gestiones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente negociar los futuros Convenios Colectivos.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá la potestad de constituir las distintas comisiones que crea conveniente. Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados según niveles de representatividad por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones de Convenio.

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

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

En las negociaciones de Convenio Colectivo, se utilizarán los días necesarios para ello. En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

### **Cláusula 62. Secciones Sindicales.**

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

Se crea una bolsa de horas con 35 horas anuales para afiliados de las secciones sindicales 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 las cláusulas 40 y 66 de este convenio. Esta reunión se celebrará en Madrid o Barcelona a elección de las secciones sindicales.

**Cláusula 63. Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.**

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto y con los límites establecidos en la Cláusula 59 de este convenio. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Cláusula 64. 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.

**Cláusula 65. Derecho de reunión.**

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

**Cláusula 66. 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 del trabajador en la compañía.

### **Cláusula 67. Dietas.**

Se fija la dieta para todo el personal de Telyco comprendido en el mismo en: Dieta Completa: 29 euros diarios + hotel (\*\*\*, o similar con justificación).

Se abonará Dieta completa cuando la realización de un viaje obligue a pernoctar fuera de la residencia de trabajo, o el regreso se realice después de las 22.00 horas.

Media Dieta: 14,5 euros diarios.

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

## **CAPÍTULO XIV Salud laboral y medio ambiente**

### **Cláusula 68. Salud laboral.**

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

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por los miembros que marque la Legislación Vigente en cada momento que serán designados por el Comité Intercentros 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 de prevención del Comité Intercentros de Seguridad y Salud no computarán dentro del crédito horario establecido en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO XV Beneficios Sociales

#### **Cláusula 69. Seguro de vida.**

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

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

#### **Cláusula 70. Seguro médico.**

Telyco subvencionará con un importe de 220 € 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 los trabajadores de Telyco en la modalidad de cuadro médico concertado.

A tal efecto, los trabajadores 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.

Para ello cada trabajador 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 sólo 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.

### **Cláusula 71. Plan de pensiones.**

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

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

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

Es necesario para el control y la supervisión del Plan de Pensiones la creación de una Comisión de Control cuya formación y funcionamiento se 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

### Cláusula 72. Aspectos económicos.

Año 2016:

Para el año 2016 se fija un incremento de la masa salarial del 1,5%

Las tablas salariales serán las que figuran para cada uno de los Grupos y Niveles que figuran en el anexo 1 de este Convenio.

Año 2017:

Para el año 2017 se garantiza un incremento de la masa salarial del 1,5 % que tendrá carácter consolidable.

Paga de productividad:

Para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, 2016 y 2017, se establece el pago de una prima de productividad en las siguientes condiciones:

Año 2016:

Se abonará, dentro del primer trimestre del año 2017 una paga de productividad, en la siguiente escala y condiciones:

En el momento de la firma del presente Convenio y para el año 2016 se establecerán 4 objetivos de consecución ligados a la actividad y contemplados en presupuesto, que serán comunicados la plantilla por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Si se consigue el valor contemplado presupuestariamente de uno de ellos, dará derecho al cobro lineal de 150 €, si se consiguen dos 200 €, si se consiguen tres 250 € y si se consiguieran los cuatro 300 €.

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

Año 2017:

Se abonará, dentro del primer trimestre del año 2018 una paga de productividad, en la siguiente escala y condiciones:

En el primer trimestre del año 2017 y para el referido año, se establecerán 4 objetivos de consecución ligados a la actividad y contemplados en presupuesto, que serán comunicados a la plantilla por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Si se consigue el valor contemplado presupuestariamente de uno de ellos, dará derecho al cobro lineal de 150 €, si se consiguen dos 200 €, si se consiguen tres 250 € y si se consiguieran los cuatro 300 €.

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

Para tener derecho a percibir esta compensación se tendrán que cumplir los siguientes requisitos en cada uno de los años:

Tener una fecha de alta en la empresa igual o anterior al 1 de julio del año en que se devengue la mencionada paga y continuar prestando servicios en la empresa a 31 de diciembre de dicho año. Se tendrá en cuenta la fecha de antigüedad en lugar de la fecha de alta, en los casos de excedencias especiales y permisos sin sueldo.

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

## CAPÍTULO XVII Otras disposiciones

### **Cláusula 73. Garantía de empleo.**

Las políticas de Telyco o del Grupo Telefónica que pudieran afectar a Teleinformática y Comunicaciones (Telyco) durante la vigencia del presente convenio, en materia de reorganización del trabajo, de mejora de la productividad y de optimización de costes, serán realizadas, en su caso, mediante la aplicación de mecanismos de voluntariedad de los empleados que pudieran verse afectados, y por tanto no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso.

### **Cláusula 74. Referencia al C.E.V.**

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 éste 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 pasó 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.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa, firman el presente texto de Convenio Colectivo y anexos de Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (Telyco) en prueba de conformidad y para la debida constancia por triplicado.



# **ANEXO I**

## **TABLAS SALARIALES 2016**

<b>Tablas Salariales 2016</b>		
	Salario base anual 2016	Salario base mensual 2016
<b>Grupo 1. Comercial Punto de Venta</b>		
Nivel 1	10.500,00	700,00
Nivel 2	11.215,48	747,70
Nivel 3	12.891,36	859,42
Nivel 4	14.579,44	971,96
Nivel 5	15.152,92	1.010,19
Nivel 6	15.726,56	1.048,44
Nivel 7	16.300,04	1.086,67
Nivel 8	16.873,53	1.124,90
Nivel 9	17.447,16	1.163,14
Nivel 10	18.020,65	1.201,38
Nivel 11	18.594,28	1.239,62
<b>Grupo 2. Técnico Comercial</b>		
Nivel 1	11.214,73	747,65
Nivel 2	12.891,36	859,42
Nivel 3	14.579,44	971,96
Nivel 4	15.726,56	1.048,44
Nivel 5	16.944,31	1.129,62
Nivel 6	17.612,37	1.174,16
Nivel 7	18.280,58	1.218,71
Nivel 8	20.519,55	1.367,97
Nivel 9	21.330,68	1.422,05
<b>Grupo 3. Titulados y Técnicos</b>		
Nivel 1	22.830,96	1.522,06
Nivel 2	25.790,10	1.719,34
Nivel 3	27.800,76	1.853,38
Nivel 4	29.625,58	1.975,04
Nivel 5	32.127,50	2.141,83
Nivel 6	34.125,96	2.275,06
Nivel 7	35.147,78	2.343,19

<b>Tablas Salariales 2016</b>		
	Salario base anual 2016	Salario base mensual 2016
<b>Grupo 4. Administrativos y Soporte</b>		
Nivel 1	14.800,00	986,67
Nivel 2	16.053,96	1.070,26
Nivel 3	18.136,46	1.209,10
Nivel 4	19.559,48	1.303,97
Nivel 5	20.665,33	1.377,69
Nivel 6	22.696,32	1.513,09
Nivel 7	24.666,17	1.644,41
Nivel 8	26.636,02	1.775,73
Nivel 9	28.111,30	1.874,09
Nivel 10	30.390,18	2.026,01



## **ANEXO II**

# **ACUERDO DE TELETRABAJO 2016-2017 TELYCO**

### Acuerdo Implantación del Teletrabajo

#### Introducción.

Al amparo de lo previsto en la Cláusula 24 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 período 2016-2017 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 el teletrabajador 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 a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Ámbito personal: Perfil del teletrabajador.—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 aplica-

ción 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 trabajador.

### **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 el empleado, 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 1 mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RRHH).

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 el trabajador quedaría sometido 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 el empleado 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 del trabajador 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, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia del Empleado podrá tener lugar durante los tres primeros meses o, en su caso, al finalizar el período 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 15 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 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 2 días semanales, excepto para los servicios de soporte de atención integrado y tramitación, pudiendo ser modificada de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RRHH. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados 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 teletrabajadores seguirán vinculados 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 adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales.

## **8. Equipos y comunicaciones:**

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad del trabajador, 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 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.

### **Condiciones laborales de los teletrabajadores.**

El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. 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 del Teletrabajador 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 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 ho-

rarios 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 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 teletrabajará.

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 del teletrabajador, 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 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 experimentara variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas: La retribución del empleado 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 del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador 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:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario 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.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
  4. 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.
  5. 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.
  6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario 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.
  7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.
  8. 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.
  9. Telyco realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores.
  10. 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 del teletrabajador, 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 del teletrabajador, 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. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, 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 los teletrabajadores, 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 para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador 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 establecería un «TUTOR» en cada Dirección, institucionalizando esta figura como apoyo de manera que establezca contactos periódicos con los teletrabajadores 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 los teletrabajadores 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 en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos la-

borales en relación con el desarrollo de la actividad. Así las dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas deben permitir que los trabajadores 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 5 puntos de apoyo rodantes y su respaldo debe posibilitar el mantener la espalda recta. Es aconsejable que se complemente con reposapiés.

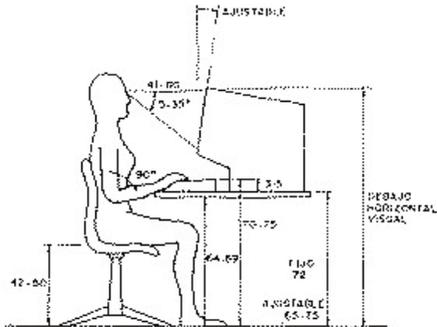
Para descanso de la vista es conveniente parpadear frecuentemente mientras se trabaja con pantallas, hacer descansos visuales periódicos mirando un punto lejano concreto durante unos minutos y realizar ejercicios visuales como hacer girar los ojos hacia arriba, hacia abajo y a derecha e izquierda.

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 10 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.

SOLICITUD DE ACCESO A TELETRABAJO. A rellenar por el empleado solicitante

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)			
Detallar las causas que motivan la solicitud del teletrabajo ..... ..... ..... .....			
CONDICIONES AMBIENTALES EN EL DOMICILIO DEL EMPLEADO			
Valoración en escala de 1 (totalmente en desacuerdo) – 5 (totalmente de acuerdo) de las condiciones ambientales de trabajo en el domicilio del trabajador.			
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:			

A rellenar por el mando responsable del empleado

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 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2. Necesidad de relacionarse con mandos y compañeros frecuente y poco planificable.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3. El trabajo requiere ser desarrollado habitualmente fuera de las dependencias de TELYCO (contacto con clientes, proveedores, labor de campo,...)	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4. El trabajo requiere ser desarrollado en un momento concreto del día, no admite flexibilidad horaria.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
5. El trabajo se desarrolla en turnos.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
6. Los resultados del trabajo son fácilmente medibles, mediante un seguimiento adecuado.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
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	.....

INFRAESTRUCTURA Y APLICACIONES		
INFRAESTRUCTURA HARDWARE/SOFTWARE		
Detallar a continuación la necesidad de infraestructura:		
.....		
.....		
.....		
OTRAS INFRAESTRUCTURAS		
Si el empleado necesita alguna otra infraestructura, detallar a continuación:		
.....		
...		
.....		
...		
El empleado solicitante declara conocer el procedimiento de teletrabajo de TELYCO y todas las recomendaciones relacionadas con el equipamiento y sobre la prevención de riesgos laborales y accidentabilidad.		
FIRMA DEL SOLICITANTE	FIRMA DIRECTOR TERRITORIAL RED COMERCIAL	FIRMA DEL DIRECTOR DE RECURSOS
Fecha:	Fecha:	Fecha:





**¿Tienes un smartphone  
que hace de todo?...**

**... y ¿eres afiliado y aún  
esperas al comunicado  
de mañana para saber  
cómo va la Negociación  
de tu Convenio?**



**DESCÁRGATE**



**la APP de UGT Comunicaciones  
y ten toda la información  
tras de cada reunión.**

