

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3913 *Resolución de 31 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Tecnocom España Solutions, Tecnocom Telecomunicaciones y Energía y Tecnocom SyA.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de las empresas Tecnocom España Solutions, Tecnocom Telecomunicaciones y Energía y Tecnocom SyA (código de convenio n.º 90100133012013), publicado en el «BOE» de 28 de junio de 2013, que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas en representación de la mismas y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 31 de marzo de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO TTE, TES Y TSyA 2013-2014 (2.ª fase)

Preámbulo

En cumplimiento de las disposiciones generales 1.6, 1.7 y 1.8 del Primer Convenio Colectivo de Empresas de TECNOCOM, suscrito, de una parte, por la Dirección de las empresas «Tecnocom España Solutions», «Tecnocom Telecomunicaciones y Energía» y «Softgal Gestión» (en adelante, TES, TTE y TSyA, respectivamente) y, de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, se han mantenido quince sesiones de la Comisión Técnica de Homologación, integrada por los antes citados, junto a la sección sindical de CGT. Se han alcanzado los siguientes acuerdos por la Dirección y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, que amplían, sustituyen y modifican los puntos indicados.

1.6 Comisión Técnica de Homologación:

De las materias contenidas en esta disposición se han tratado y se han alcanzado acuerdos totales o parciales en los siguientes puntos:

- Guardias y Disponibilidades: En adelante se denominarán Disponibilidades e Intervenciones.

- Dietas, desplazamientos y Pluses: Se ha alcanzado acuerdo en Dietas y Desplazamientos, y en Plus Transporte.
- Formación: Se ha alcanzado un acuerdo sobre planes de formación por la Comisión de Empleabilidad.
- Prevención: Se ha alcanzado un acuerdo sobre los delegados de prevención de los comités de seguridad y salud.
- Teletrabajo: Se ha alcanzado un acuerdo sobre la implantación de un plus de teletrabajo.

1.7 Disposición transitoria.

Ambas partes establecieron inicialmente el 31 de diciembre de 2013 como fecha tope al objeto de alcanzar acuerdos en el conjunto de materias citadas en esta disposición. Por acuerdo de las partes, dicho plazo fue ampliado al 28 de febrero de 2014.

Se establece un nuevo plazo adicional, hasta el 30 de junio de 2014, que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes, para tratar las siguientes materias:

- Turnicidad y Nocturnidad.
- Formación.
- Prevención.
- Jornadas especiales Latinoamérica.
- Remuneración.
- Régimen disciplinario.
- Antigüedad.

1.8 Plazo de vigencia, duración y prórroga.

Las cláusulas que se destacan en el presente documento tendrán como fecha de efecto la expresada en el apartado correspondiente.

1.11 Comisión de Interpretación/Vigilancia.

Por acuerdo entre ambas partes, y manteniendo el resto de lo estipulado en esta disposición del Convenio, se establece un seguimiento de los acuerdos alcanzados en:

- Disponibilidades e Intervenciones.
- Dietas y desplazamientos.

El seguimiento tendrá una duración de seis meses a contar desde la entrada en vigor de estas materias. Lo realizará la Comisión de Interpretación/Vigilancia sirviéndose de dos informes, uno por cada trimestre de la duración del seguimiento, que realizará el departamento de Auditoría Interna del Grupo Tecnocom. Los informes contendrán el resultado económico y valoración de la correcta aplicación de los acuerdos, tomando para ello sendas muestras de hasta 100 empleados que realicen «Disponibilidades e Intervenciones» y/o «Dietas y desplazamientos», que serán determinados por la Comisión de Interpretación/Vigilancia.

Estos informes contendrán los resultados de aplicar estos acuerdos y las correspondientes comparativas, respecto a los costes de aplicar la normativa anterior.

A la vista de los resultados que arrojen los informes de control, tanto la parte empresarial, como la sindical, podrán interrumpir la aplicación de cualquiera de estas materias («Disponibilidades e Intervenciones» y «Dietas y desplazamientos») a los treinta días naturales de la entrega del último informe, quedando obligadas las partes a negociar de nuevo la materia o materias interrumpidas. En estos casos, mientras se negocian nuevos acuerdos, se aplicarán las condiciones previas existentes a la entrada en vigor de cada una de ellas.

2.6 Compensación de extensiones de jornada en cliente, durante la jornada de verano.

Los empleados vinculados al horario del cliente que desempeñen su trabajo fuera de las oficinas de la compañía, que no puedan realizar la jornada de verano, a los cuales no se les puede aplicar Distribución Irregular de la Jornada, y cuya jornada semanal durante ese periodo supere las 35 horas, tendrán derecho a una compensación económica con el concepto «Plus por no disfrute de jornada de verano»:

- Cuatro euros por cada día que no realicen jornada de verano.
- La liquidación de estas cantidades se realizará en el mes de septiembre.

La empresa, una vez cerrado el año, entregará a la Comisión de Interpretación del Convenio, una relación nominal de las personas que han realizado estas jornadas en verano, con el número de horas anuales realizadas.

Este apartado será de aplicación y vigencia en 2014 y 2015, exclusivamente.

3.7 Disponibilidades e Intervenciones.

Se define como disponibilidad la prestación de un servicio fuera de la jornada de trabajo, donde se requiere que el empleado esté localizable y disponible en el tiempo requerido por el mencionado servicio.

Se distinguen cuatro modalidades:

- a) Disponibilidad semanal: Cubre el periodo de una semana (lunes a domingo) fuera del horario de trabajo ordinario.
- b) Disponibilidad en fin de semana (sin festivos): Cubre el periodo comprendido entre el final de la jornada del viernes y el inicio de jornada del lunes de la semana siguiente, si ambos son laborables.
- c) Disponibilidad en sábados, domingos o festivos (*). En cada caso, la disponibilidad comienza a las 8:00.
- d) Disponibilidad en día laborable: Comienza al finalizar la jornada en días laborables de lunes a viernes, no festivos (*).

(*) Festivos del calendario del centro de trabajo al que está adscrito el empleado.

En todos los casos, la disponibilidad finalizará a las 8:00 del día siguiente.

El empleado adscrito a un servicio de disponibilidad percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

- a) Por disponibilidad semanal: 250 euros por semana. En caso de existir algún festivo en la semana se contabilizará como días sueltos, abonando los laborables y festivos, cada uno, a su importe correspondiente.
- b) Por disponibilidades en fin de semana (sin festivos): 130 euros.
- c) Por disponibilidades en sábado, domingo o festivos: 50 euros por día.
- d) Por disponibilidades en día laborable: 30 euros por día.

Se define incidencia como cualquier anomalía o consulta que se inicie dentro del periodo de disponibilidad. La incidencia se inicia mediante alguno de los sistemas de gestión habitual de la compañía.

Se define intervención como el conjunto de acciones necesarias para la resolución de una incidencia fuera de la jornada de trabajo. En función de su contenido, se distinguen dos tipos:

- a) De Tecnología.
- b) De Aplicaciones.

Se establecen dos tipos de servicios para la resolución de incidencias:

- a) Servicio remoto: Es aquel que puede prestarse a distancia por parte del empleado mediante las herramientas destinadas a tal efecto.
- b) Servicio presencial: Es aquel que se presta en instalaciones de clientes o de Tecnocom para la resolución de posibles incidencias que pudieran ocurrir. Todas las horas presenciales y de desplazamiento, si este fuera necesario, tendrán consideración de horas de intervención.

3.7.1 Condiciones para las intervenciones.

3.7.1.1 Intervenciones de Tecnología.

Crédito de tiempo incluido: El importe destinado a la disponibilidad diaria incluye un máximo de 3 horas dedicadas a intervenciones, tanto en remoto como en presencial.

Límite semanal: El límite máximo semanal de horas de intervención será de quince horas.

Pago por exceso del Crédito de tiempo incluido: El exceso sobre las tres primeras horas de intervención en la misma jornada, incluidas en la disponibilidad, se abonará a razón de:

- Personal Operativo/Técnico: Laborable: 14 euros/hora; Sábados/Domingos/Festivos: 21 euros/hora.
- Personal Experto: Laborable: 16 euros/hora; Sábados/Domingos/Festivos: 24 euros/hora.

Compensación de una hora de descanso por cada hora, o parte proporcional, de intervención que exceda el crédito de tiempo diario incluido.

Los avisos de intervención se reciben exclusivamente a través de los sistemas de la Compañía: Se pasarán a este servicio exclusivamente los avisos de intervención que se reciban en los sistemas de TECNOCOM desde dos horas antes de finalizar el horario diario del técnico y hasta el inicio de la siguiente jornada.

3.7.1.2 Intervenciones de Aplicaciones.

Crédito de tiempo incluido: El importe destinado a la disponibilidad diaria incluye un máximo de 1 hora dedicada a intervenciones, tanto en remoto como en presencial.

Límite semanal: El límite máximo semanal de horas de intervención será de siete horas.

Pago por exceso del Crédito de tiempo incluido: El exceso sobre la primera hora de intervención incluida en la disponibilidad se abonará a razón de:

- Antes de las 22:00 horas: Laborable: 15 euros/hora; Sábados/Domingos/Festivos: 22 euros/hora.
- Después de las 22:00 horas y hasta las 6:00: Laborable: 17 euros/hora; Sábados/Domingos/Festivos: 24 euros/hora.

Compensación de una hora de descanso por cada hora, o parte proporcional, de intervención que exceda el crédito de tiempo diario incluido. El crédito de tiempo diario incluido no generará dicha compensación, excepto por las intervenciones realizadas entre las 0:00 horas y 7:00 horas, que sí lo harán.

3.7.1.3 Condiciones comunes a intervenciones de Tecnología y de Aplicaciones.

- En caso de realizar desplazamientos, el tiempo necesario será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de intervención.

- Si se realiza desplazamiento en vehículo propio, se tendrá derecho al abono de los kilómetros recorridos en las condiciones establecidas en este convenio. En caso de utilizar transporte público se tendrá derecho al abono del gasto incurrido, previa justificación.

- Las disponibilidades en los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero se pagarán con un importe adicional, a lo recogido en el punto 3.7, de 120 euros por cada uno de ellos. Estarán incluidas en ese precio todas las intervenciones que el empleado realice esos días.

- El tiempo de descanso compensatorio deberá disfrutarse al inicio de la jornada del día laborable siguiente al día en que se realizó la intervención.

- El empleado, previo acuerdo con su responsable, podrá elegir acumular las horas de descanso compensatorio hasta completar jornadas laborales de un día. Deberán disfrutarse en todo caso dentro de los 30 días hábiles siguientes a la realización de la intervención.

- La empresa debe dotar al personal disponible de los medios necesarios para realizar su labor de forma remota siempre que ello sea posible, con el fin de evitar desplazamientos del técnico a las instalaciones del cliente o de la propia empresa. Asimismo, informará al empleado que vaya a realizar la disponibilidad sobre las características y condiciones del servicio, con preaviso mínimo de 30 días naturales.

3.7.2 Técnicos Voluntarios.

Los empleados podrán adscribirse al régimen de disponibilidad de manera voluntaria, pudiendo estos indicar el servicio o servicios a los que desean quedar adscritos. Dicha adscripción quedará sometida a la aprobación por parte de la empresa.

Los empleados que resulten adscritos a estos regímenes estarán obligados a la realización de las actuaciones que pudieran resultar necesarias durante un periodo de un año natural, renovable por periodos sucesivos.

El periodo máximo de disponibilidad será de 2 semanas en un periodo de 4 semanas.

No obstante lo anterior, el empleado quedará exento de la obligación del servicio de disponibilidad si lo notifica por escrito a la Dirección con una antelación de 30 días naturales salvo causas de fuerza mayor.

3.7.3 Técnicos no Voluntarios.

Si no existiesen técnicos voluntarios para la prestación del servicio, la empresa designará a los técnicos necesarios para la prestación del mismo bajo las siguientes premisas:

Se preavisará con la mayor antelación posible, al menos 30 días naturales salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas, previos al inicio de la prestación.

El personal designado deberá tener la capacitación suficiente para realizar con garantías las funciones requeridas por el mismo.

Un empleado podrá realizar un máximo de 12 semanas de disponibilidad no voluntaria en un periodo de 12 meses consecutivos.

El periodo máximo de disponibilidad será de 2 semanas en un periodo de 4 semanas.

Quedan excluidos de la obligatoriedad de disponibilidades e intervenciones no voluntarias los empleados que pertenezcan a colectivos especiales:

- Reducciones de jornada por guarda legal.
- Familia numerosa.
- Cuando, como consecuencia del cuidado de un familiar dependiente acreditado, el empleado se vea impedido de continuar prestando sus servicios en régimen de disponibilidad.
- Cuando así fuere recomendado por los servicios médicos de la empresa.

La fecha de efecto y aplicación de este apartado será el 1 de marzo de 2014.

Sección 8.ª Dietas y Desplazamientos

8.1 Definiciones.

8.1.1 Sede.

Centro de trabajo de Tecnocom en el que cada empleado está censado a 1 de marzo de 2014.

8.1.2 Centro de asignación.

Centro de trabajo donde el empleado presta sus servicios de forma continuada. Puede ser instalaciones de Tecnocom o de clientes.

8.1.3 Personal residente.

Personal que tiene el mismo centro de asignación de forma continuada durante más de 10 días laborables.

8.1.4 Desplazamiento.

Se considera desplazamiento cuando el empleado, para desempeñar sus funciones, deba desplazarse hasta las instalaciones de Tecnocom o de sus clientes. No tendrán esta consideración los desplazamientos entre domicilio y centro de asignación.

No se abonarán estacionamientos o peajes si el desplazamiento se realiza entre domicilio y centro de asignación del empleado.

El desplazamiento podrá realizarse en vehículo propio, coche de alquiler, taxi o transporte público.

8.1.5 Desplazamiento puntual.

Es aquel por el cual el empleado debe desplazarse de manera ocasional o por un breve periodo de tiempo desde su centro de asignación a otros centros, sin superar 10 días laborables consecutivos.

8.1.6 Dieta.

Importe destinado a cubrir los gastos de manutención ocasionados por el hecho de desplazarse a provincia distinta para la prestación de servicios a clientes.

Los conceptos que incluye una dieta son: desayuno, comida, cena y gastos ocasionales.

La dieta no incluye los gastos de alojamiento ni de locomoción, que abonará la Compañía, según normativa interna.

8.1.7 Subvención comida.

Cuando por necesidades del servicio se requiera trabajar por la tarde en jornada de verano o viernes, se percibirá, en concepto de subvención de comida hasta un máximo de 8 euros con justificante.

El abono de este concepto es incompatible con el abono de compensación por comida en situaciones de distribución irregular de la jornada (2.4.6).

8.1.8 Kilometraje.

El precio por kilómetro se establece en 0,21 euros.

Se revisará anualmente el día 1 de Enero tomando como valor de referencia la media de los valores indicados en la web del Ministerio de Industria y Turismo, durante el ejercicio anterior.

Tomando un consumo medio de 7 litros/100 kms, la variación se calcula como:

(Diferencia entre precio del litro de combustible actual y previo) * (7 litros/100 kms.)

El resultado será el incremento/decremento a aplicar al precio del kilometraje vigente.

Para la fórmula de cálculo del nuevo precio se tomará el precio medio del carburante gasóleo automoción. Se tomará en todo caso el precio de España.

El precio del kilometraje se considera para paliar el coste del combustible, mas la parte proporcional de gasto de vehículo, mantenimiento y seguro.

En los desplazamientos realizados en vehículo propio, la empresa abonará el kilometraje que corresponda, según el caso.

8.2 Tiempos de desplazamientos.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos entre centros de trabajo o cualesquiera otros puntos que se realicen por orden de la empresa, y/o con ocasión y consecuencia de la realización del trabajo, se consideran, en todos los casos y a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

El exceso de jornada de trabajo motivado por este supuesto se considerará a todos los efectos como hora extraordinaria y será retribuido exclusivamente por descanso compensatorio en los términos establecidos del presente Convenio.

8.3 Tiempos de desplazamiento en vehículos de flota.

En jornada ordinaria de trabajo, cuando se utilice coche de flota hasta y desde el domicilio del empleado, y a efectos del cómputo de horas de jornada diaria, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- A efectos del cómputo de inicio de jornada, no se tendrá en cuenta la primera media hora de desplazamiento hasta la llegada al primer servicio. Si el tiempo de desplazamiento es inferior a media hora, será la hora de inicio del servicio la que marque el inicio de la jornada.
- A efectos del cómputo de final de jornada, se descontará media hora, como máximo, de la duración del desplazamiento entre la finalización del último servicio y la llegada a su domicilio. Este descuento será de una hora si durante la jornada se diera una excepción de presencia mayor de 60 minutos en estado de espera.

En ningún caso lo anterior sustituirá a lo estipulado en disponibilidad e intervenciones.

8.4 Preavisos en desplazamientos.

A la hora de realizar desplazamientos que requieran pernoctar fuera del domicilio se tendrán en cuenta las condiciones familiares de los empleados y su voluntariedad en igualdad de condiciones profesionales.

La solicitud de los desplazamientos que impliquen pernoctar se comunicará al empleado con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad y en el caso de ser al extranjero, se comunicará por escrito al empleado.

a) Desplazamientos dentro del territorio nacional:

- Más de una semana y hasta un mes: 2 días laborables.
- Más de un mes: 4 días laborables.
- Más de tres meses: 5 días laborables.

b) Desplazamientos al Extranjero.

- Más de una semana y hasta un mes: 5 días laborables.
- Más de un mes: 10 días laborables.

8.5 Desplazamientos prolongados.

El empleado desplazado a provincia distinta a la de su sede por un tiempo superior a tres meses ininterrumpidos, tendrá derecho a un permiso de 5 días laborables por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos desde y hacia su domicilio serán considerados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

La compañía abonará los gastos de viaje que se produzcan por situaciones de fuerza mayor, debidamente justificadas.

8.6 Dieta y media dieta.

8.6.1 Dieta.

Si existe pernocta se considera dieta completa, puesto que debe cubrir todas las comidas del día.

Si el empleado no puede llegar a su domicilio antes de las 21 horas y el desplazamiento ha sido fuera de provincia, se considera dieta completa.

8.6.2 Media dieta.

Por desplazamientos fuera de provincia, si no existe pernocta y el empleado puede llegar a su sede o a su domicilio antes de las 21:00, se considera media dieta.

8.6.3 Importes.

- Dieta nacional: 42 euros.
- Media dieta: 15 euros.
- Dieta internacional: 70 euros.

8.7 Desplazamientos personal residente en provincia.

Si el empleado se encuentra asignado a un centro de trabajo distinto de su sede se le abonará el importe correspondiente a la distancia recorrida.

Para el cálculo de la distancia recorrida se toma como punto de origen la sede a la que está asignado el empleado. Se utilizarán las tablas de distancias que deberán acordar la Parte Sindical y la Parte Empresarial en la primera reunión de la Comisión de Interpretación, a celebrar antes de la fecha de efecto de este apartado, con la siguiente condición: se excluye el abono de los primeros 20 Km de ida y los primeros 20 Km de vuelta.

8.8 Desplazamientos puntuales en provincia.

Si el desplazamiento implica que el empleado esté fuera de su sede en algún momento en el rango horario de 12:00 horas a 15:30 horas, corresponderá abonar subvención comida por valor máximo de 8 euros con justificante.

En los desplazamientos puntuales realizados en vehículo propio, la empresa abonará todos los kilómetros recorridos.

8.9 Técnicos de campo.

Para los técnicos de campo, corresponde abonar un máximo de 8 euros con justificante, en concepto de subvención comida, si el desplazamiento se produce dentro del rango horario de 12:00 horas a 15:30 horas y a más de 30 kms. de su centro de asistencia.

En los desplazamientos puntuales realizados en vehículo propio, la empresa abonará todos los kilómetros recorridos.

8.10 Anticipos.

El empleado tendrá la posibilidad de solicitar anticipo de gastos previamente a la realización de desplazamientos nacionales continuados o desplazamientos internacionales. Dicho anticipo será a cuenta de la previsión de gastos, nunca de la nómina.

8.11 Multas.

La Compañía se hará cargo del coste de las sanciones impuestas por la autoridad a un empleado exclusivamente si se derivan de una sanción por estacionamiento, siempre que el hecho se haya producido en el desempeño del trabajo y en un número máximo de seis infracciones al año, a todo el personal que utilice el vehículo como herramienta de trabajo y esté autorizado para ello.

8.12 Plus de transporte.

El personal que actualmente cobra este plus, por importe anual de 1.200 euros, percibirá mensualmente la cantidad de 100 euros en nómina.

Se establece un precio día de 5,55 euros.

No darán derecho al cobro de este plus los días de ausencia al trabajo por los motivos que se indican a continuación, descontándose en estos casos 5,55 euros por cada día laborable:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Maternidad.
- Permisos extraordinarios sin sueldo.
- Teletrabajo.
- Ausencias sin justificar.
- Sanciones.

En cualquier caso, la suma de descuentos en un ejercicio no puede superar el importe anual correspondiente.

Se tendrán en cuenta en la base de cálculo de las indemnizaciones por extinciones laborales, las cantidades que por este concepto se hayan abonado en los 12 meses anteriores a la extinción del contrato laboral.

En desplazamientos interprovinciales e internacionales se excluirá el derecho al cobro del Plus Transporte si:

- En los días en los que se produce el desplazamiento desde o hacia el lugar de residencia del trabajador, la compañía abona todos los gastos de transporte.
- En los días en los que el trabajador se encuentre desplazado, la compañía abona alguno de los gastos de transporte desde ó hacia el alojamiento del trabajador.

La fecha de efecto y aplicación de este apartado será el 16 de marzo de 2014.

Sección 9.^a Formación

9.1 Personal gestionado por la Comisión de Empleabilidad.

La Comisión de Empleabilidad tendrá competencia para proponer, aprobar y hacer seguimiento de los planes de formación dirigidos a mejorar las capacidades o necesidades técnicas del personal que esté en dicha comisión, independientemente de los planes e itinerarios de formación que se lleven a cabo por la Compañía. Para ello se dotará a la comisión de un fondo de hasta 150.000 euros anuales.

Si un empleado recibe formación a cargo de este fondo y presenta la dimisión voluntaria de la empresa, será penalizado con una cuantía que se fijará, teniendo en cuenta el coste del curso y el tiempo transcurrido entre la finalización de la formación y la baja voluntaria, no pudiendo superar dicha penalización el coste del curso recibido. En cualquier caso, se estará a lo indicado en el art. 21 del ET con el límite de un año.

A petición de la empresa, si un empleado recibe formación a cargo de este fondo e incumple de forma sistemática la realización del mismo, la Comisión de Empleabilidad elaborará un informe al respecto para su valoración por parte de la compañía.

Sección 10.^a Prevención de riesgos

A partir del 1 de marzo de 2014 solo se podrá nombrar Delegado de Prevención a personal que sea representante unitario de los trabajadores o delegado LOLS.

Los Delegados de Prevención que no sean representantes unitarios de los trabajadores o delegados LOLS, que hayan sido nombrados hasta el 28 de febrero de 2014, mantendrán el cargo hasta la finalización del mandato del comité de empresa o delegados de personal que les nombraron, o hasta su revocación o dimisión de los puestos de Delegados de Prevención.

Sección 11.^a Teletrabajo

Se crea un nuevo plus, denominado «Plus de Teletrabajo», para aquellas personas que, conforme a las condiciones que las empresas han establecido para el trabajo a distancia, desarrollen su labor profesional desde su residencia particular durante más de 100 días laborables en un año natural.

El importe de este plus será de 200 euros anuales.

Se abonará tras verificar el cumplimiento de los días establecidos.

La fecha de efecto y aplicación de este apartado será el 1 de enero de 2014.