

DECIMA

El jugador que perciba la prestación del Fondo y mantenga su relación laboral con el club que no hubiera hecho frente al pago de sus retribuciones, no podrá acudir nuevamente al Fondo, salvo que, previamente, el club haya resarcido al FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

El Fondo de Garantía Salarial, y sus efectos, tendrá vigencia a partir de la temporada 1987/1988, por lo que el reconocimiento de las prestaciones deberá fundamentarse en cantidades devengadas y no satisfechas desde entonces.

ANEXO VA-L FONDO DE GARANTIA SALARIAL

D. _____, de _____ años de edad, de estado civil _____, domiciliado en _____, calle _____, y D.N.I. núm. _____ (documento núm. 1), ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL comparezco y

D I G O

Que, al amparo de lo dispuesto en las condiciones PRIMERA Y TERCERA del ANEXO IV del vigente Convenio Colectivo suscrito por A.F.E.-Segunda División "B", formulo solicitud de PERCEPCION DE PRESTACIONES por el Fondo de Garantía Salarial, por importe de _____ PESETAS, en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Con fecha _____ la Comisión Mixta A.F.E.-Segunda División "B", dictó resolución, por la que me reconoce el crédito, por importe de _____ PESETAS, respecto del club _____ (documento núm. 2).

SEGUNDO.- Que, a pesar de tal resolución, el citado club no me ha satisfecho hasta hoy cantidad alguna de la deuda que mantiene conmigo, por lo que de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo, solicito que sea incluida en la cobertura del Fondo establecido en el mismo, y por importe total de _____ PESETAS.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITO AL FONDO DE GARANTIA SALARIAL, que tenga por presentado este escrito, con los documentos que lo acompañan, en tiempo y forma, dando por solicitado el cobro de la cantidad que me adeuda el CLUB _____ hasta la cuantía de _____ PESETAS, acordando hacerme efectiva la misma, previa resolución al efecto.

Fdo.: _____

26814 RESOLUCION de 25 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (S. T. Hilo).

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (S. T. Hilo), que fue suscrito con fecha 6 de septiembre de 1989, de una parte, por el Comité de Empresa, en

representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

ST & HILO
SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION, S. A.
PRIMER CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial: El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION S.A. (S.T. HILO) y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado Español.

Artículo 2.- Ámbito personal: Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la empresa SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION S.A. y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia: La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día primero de enero de 1989, siendo su duración de dos años a partir de dicha fecha.

Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre de 1990, si bien se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año siempre que una de las partes no formule denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus posibles prórrogas. Tal denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la parte contraria en forma capaz de dejar constancia bastante.

Artículo 4.- Derogación de condiciones anteriores: Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la empresa COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRONICOS, SA (de la que procede SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION S.A. por sucesión laboral) que esté en contradicción con las establecidas en este Convenio, se entenderá derogada con efectos de la fecha de entrada en vigor del que ahora se conviene.

Artículo 5.- Compensación y absorción: Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán en todo o en parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por Convenios Colectivos del sector.

Artículo 6.- Garantías personales: Las mejoras individuales que con carácter global exceden de las pactadas en este Convenio se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada empleado y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas.

Artículo 7.- Comisión paritaria: Se constituye, con las funciones que seguidamente se detallarán, una comisión paritaria de seguimiento, que estará integrada por cuatro vocales, de los que dos serán nombrados por la empresa y otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Su existencia no será en ningún caso obstáculo para el libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de los trabajadores.

Serán funciones de esta comisión paritaria: 1) La vigilancia o seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo; 2) La interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquel; 3) El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquel pueda suscitar.

Las reuniones de dicha comisión se realizarán a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, y con asistencia necesariamente de todos sus miembros.

Artículo 8.- Grupos laborales: El personal de la plantilla quedará necesariamente clasificado en grupos laborales. Dentro de cada grupo se hará una subclasificación por categorías profesionales. El detalle de tales grupos laborales y categorías profesionales se contiene en el anexo correspondiente de este Convenio.

El personal interino, eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas, a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, deberá ser necesariamente integrado en alguno de los grupos y categorías establecidos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO II - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9.- Tabla salarial: Será la que se detalla en el anexo correspondiente de este convenio.

Artículo 10.- Plus de residencia: El personal destinado en las plantillas de Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife y/o Las Palmas de Gran Canaria, percibirá mientras permanezca en su destino un plus de residencia equivalente al 16% del sueldo asignado a cada categoría en la tabla salarial a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 11.- Antigüedad: La cantidad consolidada por cada empleado por este concepto, se incrementará en el 5% con efectos de primero de enero del corriente año, sin que en ningún caso el total resultante pueda ser superior al límite establecido en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de los bienes actualizados según el porcentaje a que se refiere el párrafo anterior figura en el anexo correspondiente a la tabla salarial.

Artículo 12.- Quereango de moneda: El personal que desempeña las funciones de cajero de cada Delegación u oficinas centrales, tendrá derecho a percibir en concepto de quereango de moneda las cantidades que seguidamente se especifican. El cese en el desempeño de tal cargo conllevará la supresión automática del concepto en cuestión.

Madrid y Barcelona: 3.686.- pesetas/mes.
Bilbao, Valencia, Sevilla, Palma y Málaga: 3.333.- idem.
Alicante, Oviedo, San Sebastián, Las Palmas, Tenerife, Valladolid, Vigo y Zaragoza: 2.777.- pesetas/mes.
Restantes oficinas comerciales: 2.412.- pesetas/mes.

Artículo 13.- Dietas y gastos de viaje: Cuando el personal de la empresa haya de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, utilizará preferentemente el ferrocarril (primera clase) o el avión (turista). El importe del billete será a cargo de la empresa.

Si hubiera de utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 24 pesetas por kilómetro.

Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, el alojamiento, también a cargo de la empresa, será en hotel de tres estrellas y en régimen de habitación y desayuno.

Además, tendrá derecho a percibir una dieta completa si hubiera de pernoctar, de 2.910.- pesetas, o media dieta de 1.852.- pesetas cuando el regreso se produzca en el mismo día de la partida.

Artículo 14.- Lococomociones urbanas: Como compensación y ayuda de los gastos de locomoción, los vendedores de la empresa percibirán en cada uno de los doce meses naturales del año, las siguientes cantidades:

Madrid y Barcelona: 20.518.- pesetas
Bilbao, Valencia, Sevilla y Zaragoza: 17.602.- pesetas
Restantes Delegaciones: 14.768.- pesetas.

Artículo 15.- Comisiones de venta: Las comisiones a percibir por los vendedores de la empresa durante la vigencia del presente convenio, serán las que se detallan en el anexo correspondiente.

En el caso de que la empresa acordara la comercialización de nuevos productos y/o su mantenimiento, las comisiones a percibir por los vendedores en relación con los mismos deberán ser objeto del oportuno acuerdo entre las partes.

El devengo y abono de las comisiones de venta queda sujeto a las siguientes normas:

15.1 Base de cálculo: Los porcentajes o importes unitarios establecidos se aplicarán exclusivamente sobre el valor neto de los equipos, una vez deducidos los impuestos, financiación, descuentos autorizados, etc.

Se entiende por venta sin descuento la que se realice al P.V.P. fijado por la empresa en cada momento en sus listas de precios.

Para las ventas que se produzcan a clientes o sectores en los que la empresa o su predecessora viene aplicando sistemáticamente algún descuento, el mismo no se tendrá en cuenta a efectos de cálculo de la comisión, siempre que no exceda del habitual. De igual forma se actuará cuando se realice algún descuento por circunstancias imputables única y exclusivamente a la política marcada por la empresa.

15.2 Definiciones de pago: a) Se entiende por "venta de contado" la que se realice sin descuento y con las siguientes condiciones de cobro: 1) mediante talón o cheque por el total del importe en el momento de la contratación; 2) mediante talón o cheque por el 20% del importe y resto mediante efecto aceptado a 30 días fecha contrato, entregados ambos también en el momento de la contratación; 3) mediante talón o cheque por el 20% del importe y resto en efectos aceptados con la financiación de la empresa, según normas establecidas, y entregado todo ello también en el momento de la contratación; 4) mediante leasing concertado y documentado en el momento de la contratación.

b) Se entiende por venta de "pronto pago" aquella que se convenga en un 20% del precio mediante talón o cheque a la firma del contrato, y el resto mediante efecto aceptado con vencimiento dentro de los noventa días siguientes a la fecha del contrato, entregado todo ello en el momento de la contratación.

c) Se entiende por "venta con pago aplazado y sin descuento" toda la que se realice a precios de lista y en condiciones de cobro distintas de las reseñadas en los párrafos anteriores. Al respecto, toda venta con pago aplazado a más de noventa días fecha contrato y cuyo precio no vaya incrementado en el coste financiero a soportar por la empresa, se considerará a efectos de comisión como vendida con un descuento equivalente a dicho coste financiero.

15.3 Perfeccionamiento de la venta: Se entiende que cualquier operación de venta ha sido completada cuando toda la documentación que conforma el expediente (de acuerdo a las normas administrativas de la empresa) haya sido entregada por conducto reglamentario al Departamento correspondiente. Los expedientes incompletos podrán ser devueltos a origen y, en todo caso, se considerará como fecha de su finalización la de la entrega del último documento que complete el expediente.

15.4 Devengo de comisiones: El mismo se produce a favor del vendedor en el momento en que se cumplan las condiciones establecidas en el presente artículo, pero en ningún caso podrá ser anterior al momento señalado en el apartado 15.4.b del presente artículo.

15.4.a- Comisiones por ventas:**A) Ventas a particulares y entidades privadas.**

1.- La comisión correspondiente a las ventas cobradas en su totalidad a la firma del contrato (ya sea en efectivo o mediante documento de cobro) se devengará a la fecha de finalización del expediente.

2.- Cuando el cliente abone a la firma del contrato sólo una parte del precio, se devengará sobre tal pago la comisión proporcional al mismo.

3.- Las cantidades pendientes de cobro que sean abonadas por el cliente con posterioridad, devengarán en cada momento la comisión correspondiente.

4.- En todo caso, se considerará liquidado el cobro de un expediente cuando el cliente, de acuerdo con el contrato, retenga alguna cantidad en concepto de garantía.

B) Ventas a Organismos Oficiales.

1.- Tendrán esta consideración todos los organismos dependientes de la Administración estatal, autonómica, local o municipal, cuyas adquisiciones requieran la instrumentación de un expediente administrativo de subasta, concurso-subasta o adjudicación directa, y cuyo pago se lleve a cabo mediante certificaciones o documentos análogos.

2.- El devengo de la comisión se producirá a la recepción de los libramientos de pago correspondientes, y en caso de ser varios, en la proporción que el importe de aquellos represente sobre el precio total de la operación.

15.4.b Comisiones por contratación de abonados: Su devengo se producirá en el primer mes de facturación de la cuota correspondiente.

15.4.c Ventas para instalar en otra Delegación o zona: El importe de la comisión resultante se distribuirá a razón del setenta por ciento para la Delegación que realice la venta, y el treinta por ciento para la Delegación en que se instala.

15.5 Casos especiales: Quedan excluidas del régimen de comisiones establecidas en los párrafos anteriores las ventas a favor de TELEFONICA DE ESPAÑA, SA o de cualquier otro cliente que se realicen a través de la organización central de la empresa, su Dirección o Delegados, y sin intervención de la red comercial. Tales ventas no devengarán comisión alguna ni se computarán a efectos de papel.

15.6 Promociones especiales: Con independencia de las comisiones e incentivos fijados en este convenio, podrán establecerse campañas de promoción especial para determinadas líneas de productos, zonas geográficas, temporadas o equipos, tendientes a lograr los más óptimos resultados de venta. Sus características y condiciones serán fijadas en cada caso por la empresa.

Artículo 16.- Forma de pago: De conformidad con lo establecido en el artículo 25.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá pagar el importe de la nómina mediante ingreso en la cuenta corriente que designen los empleados.

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias: La empresa abonará a todos los empleados dos pagos extraordinarios, en los meses de julio y diciembre, por importe equivalente a una mensualidad base, incluyendo los conceptos salariales fijos y la antigüedad.

La de julio se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes, y la de diciembre antes del día veintidós del mismo.

Tendrán derecho a percibir cada pago completa los empleados que habiendo ingresado con anterioridad al primero de enero o julio del mismo año, no hayan interrumpido su prestación laboral durante más de treinta días en conjunto, en el semestre respectivo, con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o corrección disciplinaria.

Se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de servicio durante el semestre respectivo al personal ingresado con posterioridad al primero de enero o de julio.

Artículo 18.- Beneficios: La empresa abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo una paga equivalente a una mensualidad del salario base, incluyendo los conceptos fijos salariales y la antigüedad, referido todo ello al mes anterior.

Peribirán esta paga completa todos los empleados que no hayan interrumpido su prestación laboral durante el año anterior por más de cuarenta y cinco días en conjunto con ocasión de excedencia, permiso sin sueldo o corrección disciplinaria. En otro caso, se abonará la parte proporcional.

Artículo 19.- Plus por cobertura de objetivos: Se establecen como objetivos comerciales de la empresa para el año 1.989 de 2.338.129.000 pesetas, referidos a los productos que en la actualidad comercializa la compañía. De ellos, 414.240.000 pesetas corresponden a venta de telefonía, 1.736.351.000 pesetas corresponden a facturación a abonados de Hilo Musical, y los 187.539.000 pesetas restantes corresponden a facturación por cuotas de enganche o derechos de alta.

La empresa abonará un plus por cobertura de objetivos, en las siguientes condiciones: 102% objetivos cubiertos = 1/3
104% objetivos cubiertos = 2/3
106% objetivos cubiertos = 3/3

El plus será lineal para todo el personal, y su importe equivalente a un salario medio mensual según la tabla aprobada en el anexo correspondiente. Su abono se llevará a efecto en el mes de mayo de 1.990 y no será objeto de cómputo en la base de cómputo de dicho año a efectos de revisión salarial, determinación de la masa, etc.

El mismo plus, y en las mismas condiciones generales, se establece para el año 1.990, si bien los objetivos para dicho año (incluidos, en su caso, los correspondientes a nuevos productos) serán oportunamente fijados por la empresa y notificados a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 20.- Plus lineal: La empresa abonará una paga lineal de veinticinco mil pesetas (o la parte proporcional en su caso) en los meses de septiembre de cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio.

Tal paga tampoco será objeto de cómputo a efectos de revisión salarial, determinación de la masa, etc.

Artículo 21.- Aspectos económicos para 1.990: Para dicho año la empresa garantiza un incremento equivalente a la evolución del Índice de Precios de Consumo previsto por el Gobierno para dicha anualidad. Tal incremento se aplicará sobre cada una de las partidas que han constituido la masa salarial a efectos del presente Convenio.

Si la evaluación del IPC rebasará la previsión oficial, la diferencia será abonada en el primer trimestre de 1.991.

CAPÍTULO III- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22.- Jornada y horario: La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, y de lunes a viernes inclusive.

La entrada al trabajo será entre las siete horas y treinta minutos y las ocho horas, y la salida será entre las quince horas y las quince horas y treinta minutos, según la hora de incorporación al trabajo.

En el Centro Emisor de Hilo Musical, el trabajo será a turnos, a razón de tres diarios. El primer turno será desde las siete a las catorce horas, el segundo desde las catorce a las veinte horas, y el tercero desde las veinte horas hasta las dos horas del día siguiente. Los empleados adscritos a este Centro Emisor librarán inexcusablemente un día a la semana y no trabajarán más de dos festivos consecutivos.

Durante los días 24 y 31 de diciembre (desde las veinte horas del día 24 a las dos horas del día 25, y desde las veinte horas del día 31 a las siete horas del día primero de enero) los turnos correspondientes serán realizados por personal contratado si no les interesara hacer tales turnos a los empleados a quienes según el cuadro horario les hubiere correspondido.

Además el personal del Centro Emisor percibirá las siguientes cantidades: 1) por turno realizado en día festivo, sábado o domingo, 2.144 pesetas; 2) por cada domingo o festivo doblado, 7.239.- pesetas; 3) los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán como domingos doblados.

En los períodos de vacaciones, maternidad y/o bajas prolongadas por enfermedad, la empresa contratará personal interino, con una antelación de al menos quince días respecto de la fecha de la baja siempre que las circunstancias lo permitan.

Por tratarse de un servicio al público, la comunicación de la baja por enfermedad o causa de fuerza mayor que impida la asistencia al trabajo deberá informarse con la suficiente antelación, para que la persona responsable pueda reestructurar los turnos y garantizar la continuidad del servicio.

El exceso de horas trabajadas en el cómputo anual por el personal de este Centro Emisor, en relación con el resto del personal de la empresa, será objeto de análisis por las partes, a fin de habilitar de común acuerdo una fórmula para compensar aquel exceso, si lo hubiere.

Artículo 23.- Control de asistencia: Es facultad de la empresa establecer controles de la entrada y salida del trabajo, por cualquiera de los procedimientos usuales, ya sea mediante reloj, firmas, etc., a fin de constatar el cumplimiento de la jornada de trabajo.

Cuando algún empleado se encuentre enfermo o no pueda asistir al trabajo por cualquier otra causa, deberá comunicarlo telefónicamente al Departamento de Personal a primera hora de la mañana y justificarlo ante la empresa.

Artículo 24.- Horas extraordinarias: La empresa manifiesta su compromiso de limitar las horas extraordinarias del personal a las estrictamente necesarias y en períodos coyunturales de trabajo. Todas aquellas que por su persistencia y características hagan posible ser realizadas por personal de contratación temporal, serán eliminadas para contribuir a la creación de puestos de trabajo.

La empresa comunicará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores el número de horas realizadas en el mes anterior, las previas para cada período y las tareas especiales que motivan las mismas. Por acuerdo entre las partes, podrán compensarse las horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementadas en un setenta y cinco por ciento.

El módulo para el cálculo de la hora extraordinaria será el siguiente:

$$\frac{\text{sal. base} + \text{ant.} + \text{plus} + (\text{salario base} + \text{plus pto. trabajo}) \cdot 90}{52} \times 1,75$$

$$\frac{\text{días de trabajo año} \times 7,50}{52}$$

partiendo de que: 7 = días de la semana
90 = días de pagas extraordinarias
7,5 = horas de trabajo diarias
1,75 = incremento sobre valor hora normal

Artículo 25.- Vacaciones: Durante la vigencia de este Convenio se establece para todo el personal de la empresa un período de vacaciones de veintiocho días laborables, computándose como tales los sábados, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero. Además de ello, un día en período de Navidad o Semana Santa, y dos puentes que determinará cada Delegación en función del calendario de la respectiva Comunidad Autónoma.

El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos dentro del año natural, a conveniencia del trabajador y de común acuerdo con la empresa, respetando siempre las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que las preferencias que se indican a continuación únicamente podrán ejercerse durante el primer período.

En caso de coincidir las peticiones de distintos empleados de una misma unidad, se dará preferencia en favor de la mayor antigüedad en la empresa, en su defecto a la mayor categoría, antigüedad en la categoría, y en último caso a la mayor edad.

En cualquier caso, prevalecerá siempre y con carácter absoluto la petición del empleado que tenga hijos en edad escolar (E.G.B. de 6 a 11 años) para que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares de sus hijos según el calendario establecido con carácter oficial por el Ministerio de Educación y Ciencia, y ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 36.2.c del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan exceptuados del régimen anteriormente establecido los empleados que ocupan cargos de Jefatura y aquellos cuya función tenga que ser asumida por un empleado de otra unidad.

Las vacaciones del personal de Centro Emisor se planificarán de forma que solamente uno o dos empleados de este servicio permanezcan ausentes durante cada período de tiempo.

Artículo 26.- Interrupción de vacaciones por I.L.T.: Si durante el período de vacaciones el empleado fuera declarado en situación de Incapacidad Laboral - Transitoria, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de disfrute de vacaciones los días que hubiere estado en dicha situación.

Para ello será condición inexcusable la comunicación a la empresa - por medio de los partes de baja o justificantes documentales en el momento en que aquella se produzca. El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como de final de sus vacaciones, salvo que continúe en situación de I.L.T. Los días correspondientes se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan empresa y trabajador.

CAPÍTULO IV- LICENCIAS Y PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 27.- Licencias y permisos: El trabajador, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente, con las siguientes mejoras o ampliaciones: 1) en caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día si es en la misma localidad o dos si es en localidad distinta; 2) en caso de enfermedad grave o defunción de ascendientes o descendientes en línea directa, o hermanos (todos ellos en parentesco por consanguinidad) o nacimiento de hijos, un día más.

El personal de la empresa tiene derecho a obtener un permiso o licencia sin sueldo para asuntos propios, plenamente justificados y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración de la licencia podrá ser de hasta diez días y la del permiso de uno a tres meses.

La licencia de hasta diez días se concederá únicamente una vez cada año natural, si bien su disfrute podrá fraccionarse. El empleado que haya disfrutado del permiso de uno a tres meses a qué se refiere el párrafo anterior, no podrá solicitarlo de nuevo hasta transcurridos dos años de servicio efectivo, contados desde la fecha de finalización del permiso anterior.

El derecho a librar durante una hora diaria en los nueve primeros meses de la vida de un hijo menor, se aplicará indistintamente a padres o madres que sean cónyuges o convivientes, y no sufrirá reducción aunque se disfrute al principio o al final de la jornada de trabajo.

Artículo 28.- Excedencias: El empleado con un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Al cumplir el período de excedencia, el interesado que haya solicitado su reingreso tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en su grupo y en su lugar de origen o, a su opción, en cualquier otro centro de trabajo de la empresa dónde exista vacante.

Cuando coincida más de un empleado en expectativa de reincorporarse tras una excedencia, se concederá preferencia al que más tiempo lleve en dicha situación.

No podrá solicitarse nueva excedencia hasta haber cubierto, al menos, un nuevo período de tres años de servicio.

En el supuesto de excedencia especial que contempla el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, la reincorporación al puesto de trabajo al finalizar aquella se producirá de forma inmediata.

Artículo 29.- Servicio militar: Los empleados que al incorporarse al servicio militar tuvieran acreditada en la empresa una antigüedad de un año o superior, tendrán derecho durante su permanencia en filas a percibir las pagas extraordinarias a que se refieren los artículos 17 y 18.

Así mismo, si su destino lo permite, se les facilitará la posibilidad de trabajar en cualquiera de los centros de la empresa.

CAPÍTULO V - INGRESOS, CARGOS, ASCENSOS Y VACANTES

Artículo 30.- Ingresos: La admisión de nuevo personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa. La representación legal de los trabajadores deberá recibir mensualmente información sobre el movimiento de altas y bajas y sobre la previsión de personal.

En las contrataciones de nuevo personal se dará preferencia a personas vinculadas anteriormente a la empresa por contratos de trabajo de naturaleza eventual o interina, siempre que a juicio de la empresa el aspirante reúna las debidas condiciones en cuanto a perfil del puesto a cubrir y antecedentes laborales.

La Dirección de la empresa dará la debida publicidad a la convocatoria de nuevos puestos de trabajo, a excepción de los cargos de responsabilidad, con objeto de que pueda optar a ellos el personal de la empresa previa superación de las pruebas de aptitud.

Artículo 31.- Cargos y funciones de responsabilidad: La Dirección de la empresa podrá designar libremente aquellos cargos o funciones que por sus exigencias de formación, dedicación o responsabilidad, así lo interesen, estableciendo al efecto las gratificaciones que primen las características de dichos puestos de trabajo.

Artículo 32.- Ascensos y cambios de categoría: Se entiende por ascenso el cambio a categoría superior dentro de mismo Grupo, y por pase el cambio de una categoría a otra análoga en nivel pero perteneciente a un Grupo distinto.

El ascenso puede verificarse por cualquiera de los siguientes procedimientos: A) Concurso-oposición; B) Antigüedad.

El ascenso por concurso-oposición se regulará por las normas de cada convocatoria, los representantes legales de los trabajadores tendrán participación en el tribunal que se designe para evaluar las pruebas del concurso-oposición, a cuyo efecto deberá incluirse en dicho tribunal a un vocal en representación de aquellos de igual o superior categoría a la del puesto de trabajo a considerar.

Los trabajos y tareas de cada Grupo se considerarán comunes para todo el personal afecto al mismo, cuyo pase de categoría se producirá automáticamente por el transcurso del tiempo que se determina en el cuadro siguiente:

Categorías	Años permanencia	Pase a
GRUPO I.- ADMON.		
Aux. Adm. 3ª	2	Aux. Adm. 2ª
Aux. Adm. 2ª	3	Aux. Adm. 1ª
Aux. Adm. 1ª	3	Aux. Principal
Aux. Principal	4	Oficial 1ª
Oficial 2ª	4	Oficial 1ª
Oficial 1ª	4	Jef. Ad. 3ª
Jef. Ad. 3ª	4	Jef. Ad. 2ª
Jef. Ad. 2ª	4	Jef. Ad. 1ª
GRUPO II.- TITULADOS		
Titulado Sup. 3ª	2	Tit. Sup. 2ª
Titulado Sup. 2ª	3	Tit. Sup. 1ª
Titulado Sup. 1ª	3	Tit. Pral. 3ª
Titulado Pral. 3ª	4	Tit. Pral. 2ª
Titulado Pral. 2ª	4	Tit. Pral. 1ª
GRUPO III.- VENDEDORES		
Vendedor Entrada	2	Vendedor 3ª
Vendedor 3ª	3	Vendedor 2ª
Vendedor 2ª	3	Vendedor 1ª
Vendedor 1ª	4	Vendedor Pral.
Vendedor Pral.	4	Jef. Ventas 3ª
Jefe Ventas 3ª	4	Jef. Ventas 2ª
Jefe Ventas 2ª	4	Jef. Ventas 1ª

Categorías	Años permanencia	Pase a
GRUPO IV.- CENTROS EMISORES EN		
Operador/a 3ª	2	Operador/a 2ª
Operador/a 2ª	3	Operador/a 1ª
Operador/a 1ª	3	Operador/a Pral.
Operador/a Pral.	4	Encargado/a 3ª
Encargado/a 3ª	4	Encargado/a 2ª
Encargado/a 2ª	4	Encargado/a 1ª
Encargado/a 1ª	4	Encargado Mayor

Categorías	Años permanencia	Pase a
GRUPO V.- SERVICIOS		
Subgrupos a), b), c) y d)		
Nivel 1ª	2	Nivel 2ª
Nivel 2ª	3	Nivel 3ª
Nivel 3ª	3	Nivel 4ª
Nivel 4ª	4	Nivel 5ª
Nivel 5ª	4	Nivel 6ª

Categorías	Años permanencia	Pase a
GRUPO VI.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS		
A) Operador de 3ª	2	Operador de 2ª
Operador de 2ª	2	Operador de 1ª
Operador de 1ª	-	-
T, Programador 3ª	2	Programador 2ª
Programador 2ª	3	Programador 1ª
Programador 1ª	-	-
C) Analista-Programador 3ª	2	Anal. Prog. 2ª
Analista-Programador 2ª	3	Anal. Prog. 1ª
Analista-Programador 1ª	-	-
D) Analista 3ª	2	Analista 2ª
Analista 2ª	3	Analista 1ª
Analista 1ª	-	-

Categorías	Años permanencia	Pase a
GRUPO VII.- TITULADOS MEDIOS		
Titulado Medio 3ª	2	Tit. Medio 2ª
Titulado Medio 2ª	3	Tit. Medio 1ª
Titulado Medio 1ª	3	Tit. Med. Pr. 3ª
Titulado Medio Pral. 3ª	4	Tit. Med. Pr. 2ª
Titulado Medio Pral. 2ª	4	Tit. Med. Pr. 1ª
Titulado Medio Pral. 1ª	-	-

Se considerarán categorías de ingreso las correspondientes al primer nivel de cada uno de los Grupos y Subgrupos laborales. No obstante, podrá considerarse necesaria la contratación de personal con experiencia profesional probada para cualquier Grupo laboral y en el nivel que estime adecuado la empresa. Para acceder al nivel superior, esta personal deberá previamente cumplir los años totales de permanencia establecidos en las tablas anteriormente transcritas.

Cuando el contrato de duración determinada de algún empleado se transforme, sin solución de continuidad, en contrato de trabajo por tiempo indefinido, se computará desde origen el tiempo de permanencia en la empresa a efectos de su promoción a la siguiente categoría.

El pase entre Subgrupos podrá producirse también mediante concurso-oposición convocado al efecto por la empresa.

El plazo máximo de los contratos de duración determinada a que se refiere el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser superior a dos años.

Artículo 33.- Vacantes: La convocatoria por parte de la empresa de puestos de trabajo para cubrir vacantes producidas por baja voluntaria, traslado, despido o fallecimiento, deberá ser oportunamente anunciada, al objeto de que los trabajadores de la plantilla ejerzan con preferencia su derecho en orden a la cobertura de tales vacantes, y con sujeción al siguiente orden de prioridad: 1) Empleados del mismo Grupo laboral; 2) Empleados de otros Grupos laborales; 3) Personal de nueva incorporación.

Los aspirantes deberán superar las pruebas de aptitud que razonablemente establezca la empresa, teniendo la representación social derecho a designar un vocal en el tribunal que haya de calificar y evaluar el resultado de aquellas pruebas, cuya categoría deberá ser igual o superior a la del puesto a cubrir.

CAPÍTULO VI - PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 34.- Ayuda familiar: En concepto de ayuda familiar, la empresa abonará en cada uno de los doce meses naturales del año las siguientes cantidades:

- 1.- **Compensación por matrimonio o convivencia:** 4.238.- pesetas. Causarán derecho a esta ayuda todos los empleados casados o convivientes de hecho, cuyo cónyuge o conviviente no perciba ingresos como trabajador por cuenta propia o ajena. Se perderá el derecho a esta ayuda por la disolución de hecho o de derecho del matrimonio o la convivencia.
 - 2.- **Ayuda infantil:** 4.444.- pesetas, por cada hijo de hasta cuatro años de edad.
 - 3.- **Ayuda escolar:** por cada hijo:
 - Mayor de 4 años y menor de 10 años, 2.401.- pesetas
 - Mayor de 10 años y menor de 16 años, 4.268.- pesetas
 - Mayor de 16 años y menor de 23 años, 6.670.- pesetas
- Se entiende, en todos los casos, que se trata de hijos que conviven con el percceptor de la ayuda y a expensas de ésta.

Quando se trata de hijos minusválidos, el importe de la prestación correspondiente se duplicará en su cuantía. Independientemente de ello, la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estudiará el grado de invalidez o deficiencia del afectado al objeto de establecer, en su caso, una ayuda complementaria que facilite su educación y/o rehabilitación.

Artículo 35.- Dote por matrimonio o convivencia: Al trabajador de uno u otro sexo que, al iniciar su matrimonio o convivencia y previa justificación en estos casos, cause baja en la empresa, ésta abonará en concepto de dote una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario como años completos de servicio tenga acreditados, sin que la cantidad total pueda exceder en ningún caso del importe de seis mensualidades.

Artículo 36.- Ayuda por defunción: En caso de fallecimiento de un empleado que tenga acreditado, cuando menos, un año de antigüedad en la empresa, ésta abonará a sus derechohabientes o convivientes, en su caso, una indemnización equivalente a tres mensualidades de salario, tomando como base la última percibida por el fallecido incrementada con todos los conceptos inherentes a la misma.

Artículo 37.- Seguro Colectivo: La empresa se compromete a gestionar de Matropolis SA el dobleamiento de la póliza de Seguro Colectivo concertado por Comercial de Servicios Electrónicos, SA, en lo que se refiere al personal adscrito a la plantilla de Servicios de Teledistribución S.A. y si ello no fuere técnicamente posible, a establecer una póliza nueva de las mismas características que aquella y que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez.

La empresa satisfará las dos terceras partes del importe de la prima correspondiente a dicho Seguro Colectivo.

Tienen derecho a coparse a esta modalidad de seguro todos aquellos empleados menores de 55 años y que lo soliciten dentro de los dos primeros meses contados desde la fecha de su incorporación a la empresa.

Artículo 38.- Préstamos sobre salarios: El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, que haya de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar de la empresa un crédito de cuantía no superior al triple del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidas comisiones, rpepales, etc.). La empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

Su amortización se efectuará en dos años y en treinta plazos iguales, que serán deducidos directamente de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria.

Quando se trata de empleados por contrato de duración determinada, la empresa podrá optar entre libitar el importe del crédito a la suma de las amortizaciones que previsiblemente hayan de producirse, o conceder aquel por su importe máximo con el correlativo ajuste de la cuantía en cada plazo de amortización de forma que su cancelación coincida con la fecha de finalización prevista del contrato de trabajo.

En todo caso, cuando un empleado beneficiario de un crédito de esta naturaleza cause baja en la empresa por cualquier motivo antes de haber amortizado íntegramente aquel, la empresa podrá detraer de su liquidación y/o indemnización el importe equivalente a la parte no amortizada.

Las solicitudes de estos créditos serán tramitadas a través de la Dirección, por el conducto reglamentario, y su concesión se llevará a efecto por orden de antigüedad de las solicitudes. No obstante ello, en casos excepcionales podrá instrumentarse un procedimiento susario.

Sólo podrá concederse un máximo de treinta créditos por cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce meses de cada período.

El personal comercial, previa justificación documental de la compra, podrá solicitar un anticipo de cuantía equivalente a seis mensualidades brutas, para adquisición de vehículo y siempre que el mismo sea necesario para el desarrollo de su actividad de ventas.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo anticipo en tanto no haya amortizado íntegramente otro anterior ni, salvo causas excepcionales y de fuerza mayor, hasta tanto no haya transcurrido un año de la amortización del anterior.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la concesión y denegación de créditos, por si en este último supuesto y a juicio de la representación social fuera procedente una reconsideración del expediente.

Artículo 39.- Aval para adquisición de vivienda: La empresa podrá avalar los préstamos solicitados por el personal a entidades de crédito con destino a la adquisición de vivienda propia, pero siempre en las siguientes condiciones:

a) El importe total del préstamo habrá de estar en relación con las concesiones que, sin este tipo de aval, realizarían las entidades de crédito en función de la garantía personal de cada solicitante.

b) El coste del aval, si lo hubiera, será a cargo del avalado.

c) La empresa no adquirirá otro compromiso frente a la entidad de crédito que los habitualmente establecidos para los avalistas en general.

d) El inmueble a adquirir habrá de inscribirse en el Registro de la Propiedad a favor del empleado solicitante del aval.

Sólo excepcionalmente podrá extenderse la concesión de estos avales a créditos concedidos a favor del personal comercial para adquisición de vehículo necesario para su trabajo.

No podrá solicitarse la concesión de un aval en tanto no haya sido cancelado totalmente otro anterior a favor del mismo empleado o no haya sido totalmente amortizado un crédito de los contemplados en el Artículo 38.

Artículo 40.- Trabajadores incapacitados o disminuidos: Todo empleado afecto de capacidad disminuida, formalmente declarada, podrá ser dedicado a actividad distinta a la de su categoría laboral de origen, adecuada a su actitud y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, respetándose el salario que tuviera acreditado antes de pasar a la nueva situación, siempre que aquel fuere superior.

Artículo 41.- Premio por antigüedad: Los empleados que cubran ininterrumpidamente la permanencia en la empresa que seguidamente se especifica, recibirán en el concepto de premio a la fidelidad: a) A los quince años, un reloj de pulsera de oro; b) A los veintidós años, una cantidad en efectivo equivalente al importe de tres mensualidades de salario base y antigüedad.

Artículo 42.- Incapacidad Laboral Transitoria: Cuando un empleado sea declarado en esta situación, la empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, por un plazo máximo de doce meses, hasta alcanzar el 100% de la retribución del interesado en lo que se refiere a los conceptos salariales de cuantía fija y vencimiento mensual.

CAPÍTULO VII.- PROMOCIÓN SOCIAL

Artículo 43.- Fondo para ayudas: En el ánimo de promocionar la formación intelectual, profesional y cultural de sus empleados, así como para atender aquellas situaciones excepcionales no previstas en ninguno de los apartados del presente Convenio, la empresa dotará un fondo de un millón ochocientas mil pesetas para cada año de vigencia del presente Convenio.

Dicho fondo deberá aplicarse a alguno de los conceptos regulados en el presente capítulo.

Además de ello, dicho fondo se incrementará con los importes correspondientes a las sanciones de contenido económico que la empresa pueda aplicar a alguno de sus empleados en uso de la facultad disciplinaria que en cada momento le reconozca la normativa vigente.

Artículo 44.- Ayudas extraordinarias de estudios: La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estudiará y resolverá en cada caso la procedencia de su concesión e importe, en su caso, de alguna de las siguientes ayudas:

1.- **Ayudas extraordinarias:** podrán solicitarse en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, o cualquier otra necesidad de carácter extraordinario, previa su oportuna y documental justificación en todos los casos.

2.- **Ayuda de estudios:** podrán solicitarla todos los empleados que cursen estudios en centros oficialmente reconocidos, y siempre que los mismos se consideren adecuados para un mejor desempeño de su trabajo en la empresa, o redunden en beneficio de su promoción cultural.

Artículo 45.- Ayuda para ocio y cultura: La Comisión de ocio y cultura del Comité Intarcetros (en la que podrá hacerse representar, si lo desea, la empresa) determinará al inicio de cada anualidad los conceptos que hayan de considerarse comprendidos dentro de estas actividades, y la parte del fondo que se destinará a los mismos.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46.- Normas Generales: La Empresa se compromete a vigilar que en todos los centros de trabajo donde desempeñen funciones sus propios empleados, se ajusten a lo establecido en cada momento por la normativa especial sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, ya se trata de centros de trabajo propios o ajenos pero utilizados por SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCIÓN, SA.

El personal cuyo trabajo habitual conlleva la utilización exclusiva o mayoritaria de pantallas, tendrá derecho a un descanso de diez minutos por cada hora efectiva de trabajo. El disfrute de este descanso, que se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo, habrá de efectuarse dentro de las dependencias de la empresa. En ningún caso podrá acumularse el disfrute de dos períodos de descanso de esta naturaleza, ni hacerlo coincidir con la hora de entrada o salida del trabajo o del desayuno de tal forma que suponga una reducción de hecho de la jornada.

Cada pantalla deberá estar protegida con los filtros o accesorios técnicos adecuados, y su ubicación procurará realizarse en enclave con suficiente luz y espacio.

Finalmente, la empresa facilitará a estos empleados la revisión periódica de la vista, y en su caso, ayuda económica para adquisición de gafas.

Artículo 47.- Nivel de empleo: Ambas partes expresan su común interés en orden al mantenimiento de los puestos de trabajo y del actual nivel de empleo fijo de la plantilla.

CAPÍTULO X.- REPRESENTACIÓN SOCIAL

Artículo 48.- Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intarcetros: Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de cada centro de trabajo al Comité de Centro, Delegados de Personal, o Comité de Empresa en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo.

Se reconoce como órgano representativo y unitario de los intereses colectivos que afectan a la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de la empresa, al Comité Intercentros.

Dicho Comité Intercentros estará integrado por un máximo de trece miembros, que serán designados por los representantes legales de los trabajadores de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, Comités de Centro y Delegados de Personal. En su composición se guardará, en su caso, la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales consideradas globalmente.

El Comité Intercentros ostentará, además, en cada momento las funciones que le confiera la legislación vigente, y sus miembros se regirán en cuanto a deberes y derechos por lo establecido en la referida legislación.

El Comité Intercentros tendrá derecho a solicitar y recibir de la empresa información y, en su caso, documentación sobre las siguientes cuestiones:

- Evolución del sector en el que la empresa ejerce su actividad principal.
- Previsión de ventas y nivel de cobertura de las mismas durante el ejercicio.
- Evolución probable del empleo en la empresa.
- Balance y Cuentas de Resultados de cada ejercicio y, previa justificación de su necesidad, cualquier otra información que con carácter excepcional se precise.

Serán derechos de los representantes legales de los trabajadores, además de los que en cada momento establezca la legislación vigente, los siguientes:

- 1.- Información directa a los trabajadores del centro de trabajo, durante la jornada laboral, sobre los asuntos de interés general para un grupo laboral o para el propio centro de trabajo.
- 2.- Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a ser resarcidos por la empresa de los gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones ordinarias o extraordinarias que procedan. Así mismo, disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones; en los meses en que se debatan cuestiones relativas al Convenio Colectivo de la empresa, el número de estas horas retribuidas se ampliará a cuarenta mensuales.
- 3.- Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a acumular en uno o varios de ellos el tiempo concedido para el ejercicio de sus funciones, pero sin rebasar en ningún caso el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- 4.- Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asambleas de todos los empleados afectos al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de trabajadores que represente como mínimo al 33% de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de ocho, remuneradas, sin que se contabilicen las realizadas durante la negociación de un Convenio Colectivo.
- 5.- Facilidad de comunicación entre los representantes legales de los trabajadores, y de estos con sus representados, en lo relativo a utilización de facsimil, teléfono, correo y fotocopiadora.

CAPÍTULO XI- DERECHO SUPLETORIO

Artículo 49.- Para todo lo no expresamente previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará en todo momento a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I

GRUPOS LABORALES Y CATEGORÍAS

GRUPO I- ADMINISTRATIVOS

- Aux. Admvo. 3ª
- Aux. Admvo. 2ª
- Aux. Admvo. 1ª
- Aux. Admvo. Pral.
- Oficial Adm. 2ª
- Oficial Adm. 1ª
- Jefe Admvo. 3ª
- Jefe Admvo. 2ª
- Jefe Admvo. 1ª

GRUPO II - TITULADOS SUPERIORES

- Titulado Superior 3ª
- Titulado Superior 2ª
- Titulado Superior 1ª
- Titulado Superior Pral. 3ª
- Titulado Superior Pral. 2ª
- Titulado Superior Pral. 1ª

GRUPO III - VENDEDORES

- a) Vendedor N.M.
- Vendedor Entrada
- Vendedor Asc. 3ª
- Vendedor Asc. 2ª

- Vendedor Asc. 1ª
- Vendedor Pral.
- Jefe Ventas 3ª
- Jefe Ventas 2ª
- Jefe Ventas 1ª

GRUPO IV- OPERADORAS

- Operadora 3ª
- Operadora 2ª
- Operadora 1ª
- Operadora Pral.
- Encargada C.E. 3ª
- Encargada C.E. 2ª
- Encargada C.E. 1ª
- Encargada Mayor

GRUPO V- SERVICIOS

- a) Telefonistas
- Telefonista 3ª
- Telefonista 2ª
- Telefonista 1ª
- Telefonista Pral. 3ª
- Telefonista Pral. 2ª
- Telefonista Pral. 1ª

ANEXO I -2-

b) Almacenes

- Ayudante 2ª
- Ayudante 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 1ª
- Encargado 2ª
- Encargado 1ª

c) Conductoras

- Conductor 3ª
- Conductor 2ª
- Conductor 1ª
- Conductor Pral. 3ª
- Conductor Pral. 2ª
- Conductor Pral. 1ª

d) Conserjes y Ordenanzas

- Conserje y Ordenanza 3ª
- Conserje y Ordenanza 2ª
- Conserje y Ordenanza 1ª
- Conserje y Ordenanza Pral. 3ª
- Conserje y Ordenanza Pral. 2ª
- Conserje y Ordenanza Pral. 1ª
- Botones

GRUPO VI- PROCESO DE DATOS

a) Operadoras

- Operador 3ª
- Operador 2ª
- Operador 1ª

b) Programadoras

- Programador 3ª
- Programador 2ª
- Programador 1ª

c) Analistas Programadores

- Analista Programa. 3ª
- Analista Programa. 2ª
- Analista Programa. 1ª

d) Analistas

- Analista 3ª
- Analista 2ª
- Analista 1ª

GRUPO VII - TITULADOS MEDIOS

- Titulado Medio 3ª
- Titulado Medio 2ª
- Titulado Medio 1ª
- Titulado Medio Pral. 3ª
- Titulado Medio Pral. 2ª
- Titulado Medio Pral. 1ª

ANEXO II

REGIMEN DE COMISIONES

1.- MEGAFONIA

- Venta de Megafonía y Música Espiral para abonados sin descuento cuyo cobro se pacte y se realice al contado o mediante letra - aceptada con vencimiento no superior a 45 días, debiendo entregarse toda la documentación correspondiente a la contratación y su pago juntamente con el contrato correspondiente 6%
- Venta de Megafonía y Música Espiral para abonados sin descuento 5,65%
- Venta de Megafonía y Música Espiral con descuento de hasta el 5% 4,50%
- Venta de Megafonía y Música Espiral con descuentos superiores al 5% e inferiores al 10% 3,40%
- Venta de Megafonía y Música Espiral con descuentos superiores al 10% 2,00%

2.- GRANDES CUENTAS O PROYECTOS ESPECIALES DE MEGAFONIA

- Con un beneficio superior al 30% 5,65%
- Con un beneficio entre el 30% y el 20% 4,00%
- Con un beneficio inferior al 20% 1,5%

3.- SERVICIO DE HILO MUSICAL

- Abonados particulares: 3 cuotas netas del Servicio de Música o cuota neta deduciendo de la cuota bruta impuestos.
- Abonados industriales: 2 cuotas netas de Servicio de Música o cuota neta deduciendo de la cuota bruta los impuestos y SGAE.
- Cambio de titular: Se abonará una comisión equivalente a la de un Contrato Normal.
- Traslado Exterior: Por este concepto se abonará una comisión equivalente a la establecida para un Contrato Particular.

4.- RAPPELS POR OBJETIVOS CUBIERTOS (VENTAS)

Con objeto de premiar la productividad, se establecen los rappels que figuran a continuación:

- a) Se establecen rappels por objetivos cubiertos a partir de la cobertura del 100% de los objetivos anuales establecidos. Se entiende que los objetivos se considerarán cubiertos cuando la suma de las ventas realizadas de todos los productos sea igual a la suma de los objetivos establecidos para cada producto, con independencia de la cobertura o no de los objetivos particulares de cada uno de ellos.
- b) Los rappels se establecerán para las ventas que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos.
- c) Los porcentajes de rappels que se establezcan, son:
 - Del 100 al 105% 100% más sobre % comisión
 - Más del 105 al 110% 120% más sobre % comisión
 - Más del 110 al 115% 140% más sobre % comisión
 - Más del 115 al 120% 160% más sobre % comisión
 - Más del 120 al 125% 110% más sobre % comisión
 - Más del 125 al 130% 115% más sobre % comisión
 - Más del 130% 120% más sobre % comisión

5.- RAPPELS POR OBJETIVOS CUBIERTOS EN LA CONTRATACION DE HILO MUSICAL.

Se establecen estos rappels por contratos que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos.

Porcentaje sobre objetivos fijados	Incremento sobre la cotización base
Hasta el 90	-----
Del 91 al 100	75%
Del 101 al 110	100%
Del 111 al 115	125%
Del 116 al 120	150%
Del 121 al 125	175%
MÁS del 125%	200%

ANEXO III

TABLAS SALARIALES

CATEGORIAS	Salario Anual 1.988	Incremento en %	Salario Anual 1.989	Salario Anual 1.990	Escalas
GRUPO I. ADMINISTRATIVOS					
Asst. Admto. 15	1.072.050	5	1.125.000	75.044	1.214
Asst. Admto. 20	1.221.345	5	1.282.410	85.065	1.214
Asst. Admto. 18	1.130.700	5	1.186.230	87.740	1.214
Asst. Admto. Pral. 15	1.448.555	5	1.522.035	101.440	1.214
Ofic. Admto. 20	1.386.900	5	1.456.745	111.782	1.623
Ofic. Admto. 18	1.171.800	5	1.230.885	100.259	1.623
Jefe Admto. 20	1.801.190	5	1.892.255	126.152	1.842
Jefe Admto. 18	1.597.830	5	1.685.720	137.040	1.842
Jefe Admto. 16	2.170.755	5	2.279.285	151.952	1.842
GRUPO II. TITULADO SUPERIOR					
Titulado Super. 20	1.717.820	5	1.803.005	120.228	1.623
Titulado Super. 18	1.592.150	5	1.682.259	120.189	1.643
Titulado Super. 16	1.487.820	5	1.565.720	127.960	1.643
Titulado Super. Pral. 20	1.790.755	5	1.879.299	131.950	1.643
Titulado Super. Pral. 18	2.370.500	5	2.497.528	166.500	1.643
Titulado Super. Pral. 16	2.622.415	5	2.751.635	183.575	1.643
GRUPO III. TÉCNICOS					
1) Tenedor B.U.					
Tenedor Entrada	470.010	5	501.005	61.267	1.214
Tenedor 1er. 20	907.015	5	1.037.310	98.154	1.214
Tenedor 1er. 18	1.070.755	5	1.126.240	76.856	1.214
Tenedor 1er. 16	1.194.950	5	1.252.320	80.627	1.214
Tenedor Pral. 18	1.281.215	5	1.351.715	87.581	1.623
Jefe Ténico 20	1.890.315	5	1.617.630	94.322	1.842
Jefe Ténico 18	1.642.445	5	1.714.540	100.171	1.842
Jefe Ténico 16	1.691.200	5	1.764.280	124.200	1.842
GRUPO IV. OPERARIOS					
Operario 20	1.072.050	5	1.125.000	75.044	1.214
Operario 18	1.221.345	5	1.282.410	85.065	1.214
Operario 16	1.330.700	5	1.400.720	92.740	1.214
Operario Pral. 15	1.448.555	5	1.522.035	101.440	1.214
Encargado C. T. 20	1.590.900	5	1.676.745	111.782	1.623
Encargado C. T. 18	1.171.800	5	1.230.885	100.259	1.623
Encargado C. T. 16	1.801.190	5	1.892.255	126.152	1.842
Encargado Pagar	1.597.830	5	1.685.720	137.040	1.842
GRUPO V. SERVICIOS					
a) Telefonistas					
Telefonista 20	888.050	5	1.017.300	87.920	1.214
Telefonista 18	1.190.245	5	1.195.000	77.040	1.214
Telefonista 16	1.202.520	5	1.262.840	84.170	1.214
Telefonista Pral. 20	1.305.890	5	1.370.870	91.290	1.214
Telefonista Pral. 18	1.446.355	5	1.518.085	101.259	1.214
Telefonista Pral. 16	1.549.140	5	1.626.915	108.461	1.623
b) Almacenes					
Almacenero 20	888.050	5	1.017.300	87.920	1.214
Almacenero 18	1.190.245	5	1.195.000	77.040	1.214
Oficial 20	1.102.570	5	1.182.840	84.170	1.214
Oficial 18	1.205.890	5	1.270.870	91.290	1.214
Encargado 20	1.446.355	5	1.518.085	101.259	1.214
Encargado 18	1.549.140	5	1.626.915	108.461	1.623
c) Computeros					
Conductor 20	888.050	5	1.017.300	87.920	1.214
Conductor 18	1.190.245	5	1.195.000	77.040	1.214
Conductor 16	1.202.520	5	1.262.840	84.170	1.214
Conductor Pral. 20	1.305.890	5	1.370.870	91.290	1.214
Conductor Pral. 18	1.446.355	5	1.518.085	101.259	1.214
Conductor Pral. 16	1.549.140	5	1.626.915	108.461	1.623
d) Conservio y Ordenanza					
Conservio y Ordenanza 20	888.050	5	1.017.300	87.920	1.214
Conservio y Ordenanza 18	1.190.245	5	1.195.000	77.040	1.214
Conservio y Ordenanza 16	1.202.520	5	1.262.840	84.170	1.214
Conservio y Ordenanza Pral. 20	1.305.890	5	1.370.870	91.290	1.214
Conservio y Ordenanza Pral. 18	1.446.355	5	1.518.085	101.259	1.214
Conservio y Ordenanza Pral. 16	1.549.140	5	1.626.915	108.461	1.623
Batanes	881.140	5	894.200	48.240	1.214

CATEGORIAS	Salario Anual 1.988	Incremento en %	Salario Anual 1.989	Salario Anual 1.990	Escalas
GRUPO VI. PROCESO DE DATOS					
a) Operadores					
Operador 20	1.129.180	5	1.185.230	111.740	1.214
Operador 18	1.448.555	5	1.522.035	101.440	1.214
Operador 16	1.590.900	5	1.676.745	111.782	1.623
b) Programadores					
Programador 20	1.590.100	5	1.676.745	111.782	1.623
Programador 18	1.717.380	5	1.803.005	120.259	1.623
Programador 16	1.892.190	5	1.992.205	126.152	1.842
a) Analistas Programadores					
Analista Prog. 20	1.681.230	5	1.764.280	130.240	1.842
Analista Prog. 18	1.856.305	5	1.952.015	130.801	1.842
Analista Prog. 16	2.082.755	5	2.187.395	140.492	1.842
d) Analistas					
Analista 20	2.100.000	5	2.205.000	151.000	1.643
Analista 18	2.200.000	5	2.312.000	150.000	1.643
Analista 16	2.420.000	5	2.541.000	170.000	1.643
GRUPO VII. TITULADOS MÉDIOS					
Titulado Medio 20	1.448.555	5	1.522.035	101.440	1.214
Titulado Medio 18	1.590.900	5	1.676.745	111.782	1.623
Titulado Medio 16	1.717.800	5	1.803.005	120.259	1.623
Titulado Medio Pral. 20	1.646.210	5	1.737.475	120.189	1.643
Titulado Medio Pral. 18	1.981.040	5	2.096.595	136.375	1.842
Titulado Medio Pral. 16	2.170.550	5	2.296.335	152.765	1.842

26815 RESOLUCION de 18 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.892, la bota de seguridad marca «Pantera», modelo Fragua-III, fabricada y presentada por la Empresa «Calplesa», de Callosa de Segura (Alicante).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar la bota de seguridad marca «Pantera», modelo Fragua-III, fabricada y presentada por la Empresa «Calplesa», con domicilio en Callosa de Segura (Alicante), barrio de San José, número 36, apartado 9, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

2.º Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.892.-18-10-89.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 18 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

26816 RESOLUCION de 18 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.893, la bota de seguridad marca «Pantera», modelo Silex-III, fabricada y presentada por la Empresa «Calplesa», de Callosa de Segura (Alicante).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar la bota de seguridad marca «Pantera», modelo Silex-III, fabricada y presentada por la Empresa «Calplesa», con domicilio en Callosa de Segura (Alicante), barrio de San José, número 36, apartado 9, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

2.º Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.893.-18-10-89.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado B.»