

**Art. 64 in fine.- Ayuda al trabajador con hijos subnormales**

... y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado y viudas.

**Art. 67.- Ratificación de Beneficios.**

Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

La tarifa bonificada de fluido eléctrico se concederá también a los viudos de las trabajadoras de la Compañía si acreditan que son cabeza de familia, conforme a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente.

**Disposición transitoria primera.-**

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen, lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

**"Jubilación y Seguro de Vida".-** En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50% del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50% al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50% restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

**ANEXO IV DEL CONVENIO 89-90**

**TABLA DE CAPITALS SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

Sueldo mensual (salario base mensual)		Capital
Hasta	6.266	60.000
Desde	6.267 a 7.234	80.000
Desde	7.235 a 8.316	100.000
Desde	8.317 a 9.286	125.000
Desde	9.287 a 10.367	125.000
Desde	10.368 a 11.449	150.000
Desde	11.450 a 12.419	200.000
Desde	12.420 a 14.469	250.000
Desde	14.470 a 16.634	300.000
Desde	16.635 a 19.654	350.000
Desde	19.655 a 22.175	400.000
Desde	22.176 a 25.000	450.000
Desde	25.001 a 27.920	500.000
Desde	27.921 a 32.392	550.000
Desde	32.393 a 36.222	600.000
Desde	36.223 a 41.394	650.000
Desde	41.395	700.000

**29224**

**RESOLUCION de 21 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del V Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).**

Viste el texto del V Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, CC. OO. y CTI, en representación de los trabajadores, 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, 21 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).

**QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE CETESA**

**TITULO PRIMERO**

**DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL**

**CAPITULO PRIMERO PRINCIPIOS GENERALES**

**Artículo 1º Declaración.-**

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los Representantes de los Trabajadores y por los de la Empresa "Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima" (CETESA), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la Representación de los Trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se deriva, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

**Artículo 2º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia**

1. Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se forma una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por los Representantes de los Trabajadores.
2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo, en el plazo máximo de treinta días.
3. La Comisión de interpretación se reunirá, en el plazo máximo de diez días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus Representantes.

Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses.

4. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, a demandar ante la Jurisdicción Laboral, los acuerdos o interpretaciones que afecten lesivamente sus intereses.

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

#### Artículo 3.- Compensación

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a todas las actuales en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del Sector y Reglamento de Régimen Interior, que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la Empresa, y resulta en su conjunto más beneficiosa para los trabajadores.

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

#### Artículo 4.- Absorción

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización del trabajo o de 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 éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

#### Artículo 5.- Vinculación

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

### CAPITULO SEGUNDO - AMBITOS DE APLICACION

#### Artículo 6.- Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de Trabajo que la Empresa mantenga, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado Español.

#### Artículo 7.- Personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa, con expresa exclusión de:

1. Los de Alta Dirección comprendidos en el Artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.

Si se designara para cualquiera de las funciones comprendidas en el apartado 1, a personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa, continuará en la misma figurando con la indicación "En puesto Directivo", hasta que cese en aquél momento en que volverá a su situación activa en la plantilla, con abono del tiempo de servicio que estuvo en aquella situación.

2. El personal técnico a quien se encomienda algún servicio o trabajo determinado, sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimana que es trabajador a tiempo parcial.

#### Artículo 8.- Temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 01.01.91 con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Tendrá vigencia hasta el día 31.12.92, con excepción de las dietas, compensación comidas y locomociones que se aplicarán con efectos de la fecha en que haya sido firmado.
2. Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones, antes de la fecha indicada de finalización de vigencia.
3. Este Convenio queda denunciado con efectos de 15.12.92.
4. Entre el 15/12/92 y 31/12/92 se revisarán de forma provisional las dietas, compensación por comidas, locomociones y kilometraje, hasta la firma de un nuevo Convenio

### TITULO SEGUNDO

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO Y GRUPOS LABORALES

##### CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 9.- Facultad de Organización

La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente:

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

La Empresa informará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales de los proyectos que tenga al respecto, "en aquellos casos contemplados en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores".

#### Artículo 10.- Plantillas presupuesto de personal

Antes del 10 de Febrero de cada año y referido al 31 de Diciembre del año anterior, la Empresa dará a conocer la plantilla general del personal, así como la previsión de vacantes de cada uno de sus Centros de Trabajo.

Este censo estará expuesto en los Tableros de Anuncios del Centro de Trabajo, por un periodo de treinta días y tendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, número de empleado, fecha de ingreso en la Empresa, cargo, categoría y antigüedad en la misma.

Se enviará copia de este Censo al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales.

Cualquier error existente en el Censo de Personal, deberá ser notificado, por el trabajador afectado, a la Dirección de Recursos Humanos que deberá resolver, en un plazo máximo de quince días.

La Dirección de la Empresa se compromete a mantener el nivel de empleo, creando tantos puestos de trabajo fijos como bajas definitivas de trabajadores fijos en referencia a la actual organización y nivel de actividad de la Empresa, de forma que no se reduzca la plantilla fija actual numérica, globalmente considerada.

Asimismo, garantiza que la reorganización del trabajo por causa de innovaciones tecnológicas, no podrá ser causa de baja en la Empresa, salvo que se dan las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sobre la previsión de vacantes y puestos de nueva creación se informará de la fecha aproximada de cobertura.

Se hará público "Manual de Funciones", que aun cuando no tenga valor normativo, servirá de orientación para la confección de las bases de las Convocatorias que correspondan a los distintos puestos de trabajo.

**CAPITULO SEGUNDO - CLASIFICACION PROFESIONAL****Artículo 11.- Principio**

El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

**Artículo 12.- Grupos Laborales****GRUPO PRIMERO****Jefaturas****Subgrupo 1 (n-1)**

- 1.1.1 Jefe de Departamento
- 1.1.2 Jefe Mayor
- 1.1.3 Jefe de Primera
- 1.1.4 Jefe de Segunda
- 1.1.5 Jefe de Tercera

**Subgrupo 2 (n-2)**

- 1.2.1 Encargado de Negociado Mayor
- 1.2.2 Encargado de Negociado de Primera
- 1.2.3 Encargado de Negociado de Segunda

**GRUPO SEGUNDO****Técnicos****Subgrupo 1 - Titulados Facultativos de Grado Superior**

- 2.1.1 Titulado Mayor de G.S.
- 2.1.2 Titulado de Primera de G.S.
- 2.1.3 Titulado de Segunda de G.S.

**Subgrupo 2 - Titulados Facultativos de Grado Medio.**

- 2.2.1 Titulado Mayor de G.M.
- 2.2.2 Titulado de Primera de G.M.
- 2.2.3 Titulado de Segunda de G.M.

**Subgrupo 3 - Analistas**

- 2.3.1 Analista de Sistemas Senior de 1ª
- 2.3.2 Analista de Sistemas Senior de 2ª
- 2.3.3 Analista de Sistemas Junior de 1ª
- 2.3.4 Analista de Sistemas Junior de 2ª
- 2.3.5 Analista Programador de 1ª
- 2.3.6 Analista Programador de 2ª

**Subgrupo 4 - Programadoras**

- 2.4.1 Programador Senior de 1ª
- 2.4.2 Programador Senior de 2ª
- 2.4.3 Programador Junior de 1ª
- 2.4.4 Programador Junior de 2ª
- 2.4.5 Programador de Entrada

**Subgrupo 5 - Operadores**

- 2.5.1 Operador de Sistemas Mayor
- 2.5.2 Operador de Sistemas de 1ª
- 2.5.3 Operador de Sistemas de 2ª
- 2.5.4 Operador de Sistemas de Entrada

**GRUPO TERCERO****Ventas****Subgrupo 1 - Supervisoras**

- 3.1.1 Supervisor Mayor
- 3.1.2 Supervisor de Primera
- 3.1.3 Supervisor de Segunda

**Subgrupo 2 - Promotores**

- 3.2.1 Promotor Mayor
- 3.2.2 Promotor de Primera
- 3.2.3 Promotor de Segunda

**GRUPO CUARTO****Administrativos (n-3)****Subgrupo 1**

- 4.1.1 Administrativo Grupo 1 A
- 4.1.2 Administrativo Grupo 1 B
- 4.1.3 Administrativo Grupo 2 A
- 4.1.4 Administrativo Grupo 2 B
- 4.1.5 Administrativo Grupo 3 A
- 4.1.6 Administrativo Grupo 3 B

**Subgrupo 2**

- 4.2.1 Oficial Administrativo Mayor
- 4.2.2 Oficial Administrativo de 1ª
- 4.2.3 Oficial Administrativo de 2ª
- 4.2.4 Auxiliar Administrativo de 1ª
- 4.2.5 Auxiliar Administrativo de 2ª

**GRUPO QUINTO****Oficios Varios**

- 5.1.1 Oficial de Oficios Varios Mayor
- 5.1.2 Oficial de Oficios Varios de 1ª
- 5.1.3 Oficial de Oficios Varios de 2ª
- 5.1.4 Auxiliar de Oficios Varios de 1ª
- 5.1.5 Auxiliar de Oficios Varios de 2ª

**GRUPO SEXTO****Edificios**

- 6.1.1 Conserje Mayor
- 6.1.2 Conserje de 1ª
- 6.1.3 Conserje de 2ª
- 6.1.4 Ordenanza de 1ª
- 6.1.5 Ordenanza de 2ª
- 6.1.7 Botones (hasta los 18 años) (n-4)

**NOTAS:**

(N-1) Este Subgrupo se considera a extinguir y se mantendrá en tanto existan trabajadores con esta categoría.

(N-2) El acceso a este Subgrupo lo será por Concurso-Oposición o por opción de ocupar durante cuatro años cargo gratificado de libre designación. En todo caso se ingresará en el Subgrupo por la categoría inferior.

(N-3) Se constituirá una Comisión formada por tres Representantes de la Empresa y tres de los Trabajadores, uno por cada uno de los Sindicatos más representativos que estudiarán en su conjunto la situación del Grupo Administrativo en el sentido de unificar los Subgrupos actuales o adoptar otra solución que globalmente sea más favorable y no perjudique a ningún trabajador.

En el caso de llegar a un acuerdo unánime se aplicará con efectos del mes de enero de 1992.

(N-4) Los Botones al cumplir la edad de 18 años, pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda.

**TITULO TERCERO****INGRESO Y PROMOCION****CAPITULO PRIMERO - INGRESO****Artículo 13.- Condiciones de Ingreso**

Quando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reintegro de las excedencias voluntarias, en concordancia con el art. 43 y, posteriormente, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal de la Empresa.

La contratación de personal se registrará, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

- La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán acordadas por la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, con excepción del perfil del puesto, antes de proceder a su publicación.
- Los Tribunales Calificadores estarán compuestos por Representantes de los Trabajadores y de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán, las pruebas de aptitud para el ingreso.
- Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:
  - Personal Técnico: 5 meses
  - Personal Ventas: 3 meses
  - Personal Advtv. y Oficios Varios: 2 meses
  - Personal de Edificios: 15 días

Durante estos periodos, ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el Contrato, si lo hubiera, computándose dicho periodo de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y periodos de adaptación y formación.

Quienes con anterioridad a la fecha de la Convocatoria hubieran trabajado un total de más de tres meses, en el periodo del último año a la publicación de la misma, y para el Área a la cual estuvo desempeñando sus funciones con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la Empresa, mediante el Concurso-Oposición.

## CAPÍTULO SEGUNDO - PROMOCIÓN

### Artículo 14.- Clases de Promoción

Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior, dentro o fuera de su grupo laboral. Se producirá de alguna de las siguientes formas:

- Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto.
- Por años de servicio en la Empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el Art. 16.
- Por aplicación de lo dispuesto en el Art. 15, apartados 2 y 4.

### Artículo 15.- Condiciones de Promoción a las nuevas Categorías Administrativas (Grupo 4, Subgrupo 1)

- Se accederá a las categorías de Subgrupo 1 por Concurso-Oposición, de acuerdo con las bases que contendrán las respectivas convocatorias, teniendo preferencia los Administrativos ya adscritos a este Subgrupo, así como, los que por alguna circunstancia hayan tenido que renunciar a dichas categorías. De no cubrirse las vacantes tendrá opción, el personal externo.
- Alcanzado un determinado nivel por Concurso-Oposición solamente podrá tener lugar un único ascenso por transcurso del tiempo sin perjuicio de poder participar en nuevos Concursos-Oposición para acceder a niveles superiores

3. En los supuestos en que el sueldo base reconocido en cada momento para la categoría del Subgrupo 2 a la que el trabajador hubiere podido acceder por transcurso del tiempo, computando todo el periodo de permanencia en el mismo, fuere superior al del Subgrupo 1, se acreditará el de mayor cuantía aun cuando se mantendrá la categoría del Subgrupo 1.

4. Durante el año 1991, se publicarán Convocatorias para cubrir las vacantes existentes en el Subgrupo 1, en las que podrán participar los empleados administrativos que cuenten con un año, al menos, de antigüedad en la Empresa. Excepcionalmente podrán participar también los empleados administrativos que a la firma de este Convenio cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.

5. Todos los puestos que queden vacantes, del Subgrupo 1, cualquiera que sea la causa y siempre que no se amorticen, habrán de convocarse de nuevo, pudiendo presentarse a ellos cualquier trabajador administrativo.

6. Los Administrativos de Zonas, adscritos al Subgrupo 1, si tienen reconocida la categoría 3-B, a los dieciocho meses de la fecha del nombramiento, accederán a la 3-A, y a los veinticuatro meses de permanecer en ésta, alcanzarán la 2-B.

### Artículo 16.- Plazos de promoción

El efecto de los ascensos por antigüedad será a partir del día 1 del mes siguiente a aquél en que se cumplen los plazos.

Para el cálculo de la categoría por antigüedad, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa, a menos que sea más beneficioso para el trabajador el cálculo desde que accedió a la categoría. En todo caso, a los grupos de Supervisores, Técnicos y Jefaturas, se les aplicará desde la fecha de antigüedad en la categoría.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral, lo será por Concurso-Oposición, y supondrá el ingreso en nuevo grupo, por la categoría correspondiente a la Convocatoria superada. En los casos de incapacidad, se estará a lo que dispongan las normas legales, excepto pacto entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad, y los nuevos tramos que deban cumplirse en el futuro, se computarán dentro del aumento de masa salarial correspondiente a cada año.

Los incrementos vegetativos se producirán aun cuando no se pacten otros aumentos salariales.

### GRUPO PRIMERO

#### Jefaturas

##### Subgrupo 1

Jefe de Tercera  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Jefe de Segunda  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Jefe de Primera  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Jefe Mayor  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Jefe Departamento

##### Subgrupo 2

Encargado de Negociado de Segunda  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Encargado de Negociado de Primera  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Encargado de Negociado Mayor

### GRUPO SEGUNDO

#### Técnicos

Subgrupo 1 - Titulados Facultativos de G.S.

Titulado de Segunda  
Permanencia durante 8,5 años y pasa a

Titulado de Primera  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Titulado Mayor

**Subgrupo 2 - Titulados Facultativos de G.M.**

Titulado de Segunda  
Permanencia durante 8,5 años y pasa a  
Titulado de Primera  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Titulado Mayor

**Subgrupo 3 - Analistas**

Analista Programador de 2ª  
Permanencia durante 1 año y pasa a  
Analista Programador de 1ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Analista de Sistemas Junior de 2ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Analista de Sistemas Junior de 1ª  
Permanencia durante 3 años y pasa a  
Analista de Sistemas Senior de 2ª  
Permanencia durante 4 años y pasa a  
Analista de Sistemas Senior de Primera

**Subgrupo 4 - Programadores**

Programador de Entrada  
Permanencia durante 6 meses y pasa a  
Programador Junior de 2ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Programador Junior de 1ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Programador Senior de 2ª  
Permanencia durante 3 años y pasa a  
Programador Senior de 1ª

**Subgrupo 5 - Operadores de Sistemas**

Operador de Sistemas de Entrada  
Permanencia durante 6 meses y pasa a  
Operador de Sistemas de 2ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Operador de Sistemas de 1ª  
Permanencia durante 4 años y pasa a  
Operador de Sistemas Mayor

**GRUPO TERCERO**

**Ventas**

**Subgrupo 1 - Supervisores**

Supervisor de 2ª  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Supervisor de 1ª  
Permanencia durante 9 años y pasa a  
Supervisor Mayor

**Subgrupo 2 - Promotores**

Promotor de 2ª  
Permanencia durante 4,5 años y pasa a  
Promotor de 1ª  
Permanencia durante 8 años y pasa a  
Promotor Mayor

**GRUPO CUARTO**

**Subgrupo 1 (n-1)**

Grupo 3 B  
Permanencia durante 1,5 años y pasa a  
Grupo 3 A  
Permanencia durante 3 años y pasa a  
Grupo 2 B  
Permanencia durante 4 años y pasa a  
Grupo 2 A  
Permanencia durante 5,5 años y pasa a  
Grupo 1 B  
Permanencia durante 6 años y pasa a  
Grupo 1 A

(n-1) Alcanzando un determinado nivel por Concurso-Oposición solamente podrá tener lugar un ascenso por transcurso del tiempo, sin perjuicio de que por un nuevo Concurso-Oposición pueda accederse a otro nivel superior.

**Subgrupo 2**

Auxiliar Administrativo de 2ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a

Auxiliar Administrativo de 1ª  
Permanencia durante 5 años y pasa a  
Oficial Administrativo de 2ª  
Permanencia durante 8 años y pasa a  
Oficial Administrativo de 1ª  
Permanencia durante 10 años y pasa a  
Oficial Administrativo Mayor

**GRUPO QUINTO**

**Oficios Varios**

Auxiliar de Oficios Varios de 2ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Auxiliar de Oficios Varios de 1ª  
Permanencia durante 5 años y pasa a  
Oficial de Oficios Varios de 2ª  
Permanencia durante 8 años y pasa a  
Oficial de Oficios Varios de 1ª  
Permanencia durante 10 años y pasa a  
Oficial de Oficios Varios Mayor

**GRUPO SEXTO**

**Edificios**

**Botones**

Al cumplir la edad de 18 años pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda

Ordenanza de 2ª  
Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
Ordenanza de 1ª  
Permanencia durante 5 años y pasa a  
Conserje de 2ª  
Permanencia durante 8 años y pasa a  
Conserje de 1ª  
Permanencia durante 10 años y pasa a  
Conserje Mayor

**Artículo 17.- Convocatorias**

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá, una vez acordado con los Representantes de los Trabajadores, las condiciones a que se ajustará la Convocatoria, que debe incluir como mínimo:

- 1ª. Categoría del puesto de trabajo
- 2ª. División
- 3ª. Instrucción básica mínima
- 4ª. Programa de materias y/o pruebas técnicas
- 5ª. Salario bruto a percibir y gratificación si procede
- 6ª. Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal
- 7ª. En la Convocatoria se especificará el Centro para el que se concursa
- 8ª. Fecha de incorporación
- 9ª. Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto opositado, con vigencia igual al periodo de prueba estipulado.
- 10ª. Procedimientos y plazos de reclamación e impugnación
- 11ª. Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que en su caso, han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- 12ª. Sistemas de calificación
- 13ª. Clasificación de grupos preferentes
- 14ª. Definición de funciones

La Empresa difundirá inmediatamente las Convocatorias a todos los Centros de Trabajo.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la Convocatoria y la práctica de las pruebas, deberá ser inferior a veinte días naturales, salvo pacto con la Representación de los Trabajadores.

Previamente, la Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo y consultados los Representantes de los Trabajadores, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de igual categoría.

Las Convocatorias estarán sujetas al siguiente orden de prelación:

- 1ª. Podrán concurrir a ellas todos los trabajadores que cumplan las condiciones de este artículo.

22. De acuerdo a las solicitudes existentes, serán preferentes las que posean los requisitos exigidos en el Art. 18.

32. Serán consideradas las solicitudes de grupos preferentes, para todas aquellas que al trabajador le suponga una promoción.

Quien obtenga plaza mediante Convocatoria, deberá permanecer 18 meses en el Centro de Trabajo sin posibilidad de presentarse a traslado.

Sin perjuicio de lo anterior aquellos trabajadores que hubiesen obtenido plaza en la misma Convocatoria, o en las Convocatorias habidas en un plazo de tres meses, podrán permutar entre si sus respectivas plazas.

El que en una Convocatoria no alcanza la calificación de apto, no podrá presentarse a nuevas pruebas de idéntica categoría, que sea de la misma Area, hasta transcurridos seis meses desde la que no aprobó. En el supuesto de que se presentase a una nueva Convocatoria antes de transcurrido un año de la primera, si no supera esa segunda prueba, el período de no presentación será de 12 meses de esta Convocatoria.

Cuando las solicitudes de empleados, tengan un número igual o superior al de puestos a cubrir, se examinarán en primer lugar, y de no cubrirse las vacantes existentes, se celebrará otro examen en el que únicamente participará el personal externo.

#### Artículo 18.- Traslados

1. Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:
  - a) Que ocupen plaza fija, siempre que se haya superado el período de prueba, siendo preferente los del Area que convoque la vacante.
  - b) Estar destinado en un centro distinto al de la plaza vacante convocada.
  - c) Tener la misma categoría laboral que la de la plaza convocada.
  - d) Los trabajadores que hayan promocionado al Subgrupo 1 del Subgrupo 4 no podrán solicitar traslado dentro de este Subgrupo, hasta que no se haya realizado el total de pruebas de promoción, a no ser que renuncien a la categoría obtenida en el Subgrupo 1.
  - e) Subsidiariamente, podrán optar a traslados, los trabajadores contratados temporalmente, siempre que hayan superado el período de pruebas.
2. El concurso de traslado, se resolverá valorando en primer lugar el no haber realizado ninguno anteriormente, en caso contrario, será preferente el que se hubiese efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose en cuenta la antigüedad en la categoría, en caso de igualdad, la antigüedad en la Empresa, si persistiera la igualdad, determinará el Tribunal la adjudicación.
3. La adjudicación del traslado, será preferente ante cualquier Concurso-Oposición.
4. Tendrán preferencia absoluta en cualquier Concurso-Oposición, los que hayan sido objeto de un traslado forzoso por cualquier causa, siempre que cumpla los requisitos del apartado 1 de este mismo artículo.
5. Los Promotores podrán optar, por traslado, a las vacantes que se produzcan de Técnicos de Ventas y Promotores, manteniendo, en todo caso, las condiciones económicas y laborales correspondientes a su categoría de Promotor.
6. Anualmente se establecerá una lista de posibles candidatos a trasladar, con el fin de facilitar y agilizar el trámite de Convocatorias.

En esta lista cada candidato podrá solicitar un máximo de dos centros, condicionándose su solicitud a que no surja otro traslado preferente al publicarse la Convocatoria y a su ratificación al traslado cuando le corresponda.

#### Artículo 19.- Tribunales Calificadores

Los Tribunales Calificadores estarán formados por tres Representantes de la Empresa, uno de los cuales actuará de Presidente y su voto decidirá en caso de empate y Representantes de los Trabajadores, uno por cada uno de los tres Sindicatos más representativos de la Empresa que como norma general tendrán residencia en la localidad en que se celebre el examen.

#### Artículo 20.- Publicación de vacantes y presentación de instancias

Las Convocatorias serán publicadas con la máxima difusión en los Centros de Trabajo. Se notificarán al INEM, u Organismos Oficiales competentes en caso de vacantes que se cubran con personal externo indicándose el número de plazas y el lugar de adquisición de las bases de la Convocatoria.

Los aspirantes podrán presentar la instancia según modelo que se adjunte en la Convocatoria.

El tiempo máximo de presentación, no podrá ser superior al tiempo determinado en la Convocatoria, y nunca inferior a 15 días, salvo acuerdo entre Dirección y Representación Social.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de 10 días, a contar desde la fecha de expiración de la Convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

#### Artículo 21.- Determinación de las pruebas

Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la Convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección de personal podrán consistir, y de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos
- Exámenes teóricos
- Exámenes prácticos

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos, en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración del puesto de trabajo.

#### Artículo 22.- Calificación de las pruebas

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, por acuerdo unánime, que levantará un Acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

#### Artículo 23.- Período de prueba

Para el personal de nuevo ingreso, se estará a lo establecido en el artículo 13-c) de este Convenio.

El período de prueba del candidato será público en la Convocatoria. Durante este período, disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Si durante el período de prueba, la Jefatura correspondiente estimase que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Caso que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo, no consolidara éste, podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proporcionarle, en las mismas condiciones anteriores.

A los sustitutos del personal que se encuentran en período de prueba, se les indicará que la sustitución tiene carácter interino; y, caso de no hacerse efectiva la sustitución, tendrá preferencia, en el supuesto de haber participado en la necesaria Convocatoria, a cubrir una de las dos primeras plazas que queden vacantes en el ámbito estatal, de las mismas características.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto, no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar los períodos de prueba en el puesto, salvo que a éste no le interesa, que pasará al siguiente.

#### Artículo 24.- Contratación de trabajadoras minusválidas

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Artículo 25.- Trabajos de calificación superior

En los casos de parentoría necesidad y por-plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

En consecuencia, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de un mes, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior debe ser sacada a Convocatoria, excepto en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria o cualquier otro que suponga reserva del puesto de trabajo.

En los casos que impliquen cambio de residencia, al trabajador se le aplicarán las condiciones económicas de la comisión de servicio.

#### Artículo 26.- Formación profesional y perfeccionamiento

En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la Empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

##### 1. Cursos de formación

Empresa y Trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores y fomentar la acción formativa del personal, contando que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural, a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la Empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la Empresa, con la colaboración de la Representación Social, al objeto de que todo el personal tenga acceso a dichos cursos. Esta publicará los distintos cursos a realizar y condiciones de participación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la Empresa lo considera necesario.

##### 2. Cursos para personal de nuevo ingreso

En función de todas las necesidades de personal que la Empresa determina y superadas las pruebas de selección que se establezcan se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos que el ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la

Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

##### 3. Formación en la profesión

Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo se establece la formación en la profesión.

En ella se contemplan:

La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

La formación para la promoción profesional, y de acuerdo con el artículo 15, será prioritaria su implantación y desarrollo, a fin de aplicar los nuevos grupos laborales al colectivo de trabajadores, en igualdad de condiciones.

##### 4. Formación de mandos

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

##### 5. Formación concertada

En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o, por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

6. Las solicitudes de formación podrán realizarse directamente por los interesados, mediante escritos dirigidos a la Dirección de Recursos Humanos, quien procurará atenderlas previo informe de la Comisión de Formación, teniendo en cuenta, las necesidades organizativas, y los conocimientos del solicitante en relación con el puesto desempeñado.

Durante los cursillos de formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional que tenga reconocida el trabajador.

Se creará una Comisión de Formación, compuesta por siete miembros, cuatro designados por la Dirección de la Empresa y tres por la Representación de los Trabajadores, uno por cada uno de los Sindicatos más representativos.

Sus funciones serán, controlar la prioridad de los cursos y los trabajadores a quienes se imparten. Asimismo gestionará y controlará las subvenciones que puedan recibirse del INEM, de cualquier otro organismo oficial y de la propia Empresa.

#### TITULO CUARTO

#### JORNADA - VACACIONES - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### CAPITULO PRIMERO - JORNADA Y HORARIO

#### Artículo 27.- Jornada

El número de horas a la semana será:

- De treinta y siete horas y media, durante todo el año para el personal Administrativo, Oficios Varios, Edificios y Televenta.
- De cuarenta horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales, para el personal de Ventas con exclusión de los de Televenta.

Dichas jornadas se realizarán de lunes a viernes.

#### Artículo 28.- Horario

El horario de trabajo será para el apartado a) del artículo anterior, el siguiente:

De siete cuarenta y cinco de la mañana a quince quince de la tarde, con un descanso de veinticinco minutos para el desayuno.

Este tiempo de descanso se disfrutará todo el año.

Estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en el citado tiempo de descanso como una falta de puntualidad a todos los efectos.

El horario de trabajo del personal del apartado b) del artículo anterior, es el siguiente:

De ocho de la mañana, en jornada partida, hasta un tope máximo de las diecinueve de la tarde, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que la jornada diaria será de ocho de la mañana a tres de la tarde.

El tiempo trabajado fuera de la jornada regulada por el Convenio, para el personal afectado por el apartado b), que sea justificado por el Jefe de Unidad de Ventas tendrá carácter de jornada normal a todos los efectos.

#### Artículo 29.- 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, en cada momento, estime más adecuados. En la Fuerza de Ventas, estos controles no perjudicarán la eficiencia del trabajo encomendado.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la Empresa dentro de la jornada laboral y antes de las diez de la mañana, salvo que por causas justificadas no pueda hacerlo.

#### Artículo 30.- Flexibilidad

Se establezca una flexibilidad de treinta minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida en igual proporción.

#### Artículo 31.- Horas extraordinarias

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

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicha comunicación los Departamentos o Servicios que las efectúen, así como los trabajadores que las realicen.

#### Artículo 32.- Vacaciones

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días laborables, a disfrutar en los meses de verano. Se entenderá en todo caso, a estos efectos, los sábados no festivos como días laborables.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un sólo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de veinte y diez días naturales, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período al menos debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contra. Los días laborables restantes los podrá disfrutar el trabajador como lo solicite.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará, antes de que ésta termine, la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, se vean obligados a disfrutar el período ininterrumpido de veinte días de vacaciones fuera del período de Junio a Septiembre, ambos inclusive, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 50.000,- Pts.

#### Artículo 33.- Previsión de vacaciones

La Empresa, según la necesidad del trabajo y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

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. Este lo hará llegar a la Dirección de la Empresa que, en unión de la Representación de los Trabajadores y previo informe de las distintas Jefaturas, estudiará y fijará el calendario de vacaciones definitivo.

Los padres con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

#### Artículo 34.- Interrupción de las vacaciones

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera I.L.T., superior a cuatro días, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de Baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

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

Los días que hubiera durado la I.L.T., se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y Trabajador.

#### Artículo 35.- Festivos

El día 25 de Enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la Empresa.

Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en cada localidad, se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral, durante un período máximo de cinco días, asegurándose en todo caso, que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Aquellos trabajadores que por razones de servicio no puedan disfrutar la reducción de jornada, durante las fiestas, lo harán en la semana de otra festividad local o autonómica.

Se disfrutarán dos días que por situarse entre dos festivos se considerarán no laborables, teniendo en cuenta que no podrá producirse el cierre total de la Empresa. En el caso de que no existan días, coincidentes entre dos festivos o si, por decisión del trabajador, con el consentimiento del Jefe inmediato, no los hubiese disfrutado, se acumularán a vacaciones o a otra fecha que el trabajador solicite.

### CAPITULO TERCERO - PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 36.- Permisos

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorgan obligatoriamente por la Empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio se gozará de diecisiete días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si éste coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por nacimiento, o la adopción, de un hijo, se concederá tres días laborables abonables, a elección del interesado.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos, se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.



- d) Por enfermedad grave de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso abonable.
- e) Por fallecimiento de cónyuge o pareja, padres, hijos y hermanos, se tendrá tres días de permiso abonable, y un día de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, sobrinos, cuñados, yernos, nueros y padres políticos.
- f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día de permiso abonable.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) Para resolver asuntos propios se conceda permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día al año.

Quando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su Centro de Trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos se ampliarán hasta cinco días; en los previstos en el apartado d), serán de cinco días, y en los contemplados en el apartado e), el permiso se ampliará hasta cinco días, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan, y de dos días, para el segundo de dichos grupos.

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 realizarse con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo centro y Área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos, conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal.

#### Artículo 37.- Maternidad

La mujer trabajadora, tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y diez después del mismo.

El periodo posnatal, será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En caso de parto múltiple, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso de dieciocho semanas.

En caso de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el padre o la madre tendrán derecho a un permiso retribuido de ocho semanas, contado a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses el permiso retribuido será de seis semanas.

En el caso de que la madre o el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### Artículo 38.- Lactancia

Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, a la entrada o salida de jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.

El citado derecho podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, cuando ambos sean trabajadores de la Empresa.

#### Artículo 39.- Guarda Legal

Quienes por razones de Guarda Legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

#### Artículo 40.- Licencias sin sueldo

El personal que lleve al menos un año al servicio de 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, no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior.

### CAPITULO CUARTO - EXCEDENCIA

#### Artículo 41.- Clases de excedencias

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

#### Artículo 42.- Excedencia forzosa

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

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

- Para designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.
- La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Civil Sustitutorio por el tiempo de duración de éstos.

Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la Empresa, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

#### Artículo 43.- Excedencias voluntarias

- La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiéndose solicitar por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco. Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo, adquiriendo el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior, tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las condiciones anteriores, hasta producirse la

vacante que le corresponde, percibiendo, entre tanto, el salario correspondiente a la categoría que desempeña.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Tanto la solicitud de excedencia, como el reintegro, será comunicado por la Empresa a la Representación de los Trabajadores.

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

En el caso de maternidad los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reintegro formulada 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 reintegro.

## TÍTULO QUINTO

### REGIMEN ECONOMICO

#### CAPÍTULO PRIMERO - REGIMEN ECONOMICO

##### Artículo 44.- Establecimiento y cuantía de las retribuciones

El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que modificará las tablas que como anexo se unen al presente.

Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determina en el capítulo correspondiente.

#### CAPÍTULO SEGUNDO - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

##### Artículo 45.- Salario base

Es la parte de la retribución fijada para cada categoría 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 al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

##### Artículo 46.- Complementos personales

Plus de antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

##### Artículo 47.- Complementos por puesto de trabajo

Gratificaciones por cargo o función: Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador por ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad, dificultad o precisión.

Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

##### Artículo 48.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Recargo por horas extraordinarias: Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador, estimada en cómputo mensual.

##### Artículo 49.- Comisiones

Es el complemento retributivo que se asigna al personal de Ventas en proporción a la producción neta obtenida por su labor.

##### Artículo 50.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas empezarán a devengarse en las siguientes fechas: para la de marzo el 1 de enero del año inmediato anterior, la de julio el 1 de julio y para la de diciembre el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas, en proporción al tiempo de servicio.

##### Artículo 51.- Gratificaciones por cargo o función

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión. A efectos de Masa Salarial se computará la cuantía total.

##### Artículo 52.- Plus de residencia

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores de Baleares, Canarias, Cautá y Melilla.

La cuantía del plus de residencia se fija en las cantidades que figuran en el anexo del Convenio.

##### Artículo 53.- Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100, o serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementado en el porcentaje antes indicado.

##### Artículo 54.- Determinación de las Gratificaciones Extraordinarias

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos salvo salario base y antigüedad.

**Artículo 55.- Comisión de objetivos de producción y escalas de ventas**

Se crea una Comisión formada por Representantes de la Empresa y de los Trabajadores, uno de los cuales, al menos, pertenecerá a Ventas, que revisará anualmente el mínimo mensual de ventas en razón al objetivo de los Promotores, teniendo en cuenta los incrementos del I.P.C., la variación de los precios de los productos de promoción, los incrementos del salario base, etc.

Siguiendo iguales criterios revisará las bases para la aplicación de los porcentajes de comisión de los Promotores y Supervisores.

**CAPITULO TERCERO - CONCEPTOS EXTRASALARIALES****Artículo 56.- Definición**

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

**Artículo 57.- Enumeración**

Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamientos, complementos a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria, compensación por comida, compensaciones por gastos de traslado y ayuda para estudios y minusválidos.

**Artículo 58.- 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 en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tareas.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su Centro de Trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase en medios terrestres y en clase turista en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el acuerdo económico anexo.

Cuando el desplazamiento se efectúe por ferrocarril y en horas nocturnas, el trabajador tendrá derecho a realizarlo en coche cama.

**Artículo 59.- Compensación por comida**

A todos los trabajadores, que continúen su jornada laboral por la tarde, se le abonará el valor de la comida, por una cantidad que figura en el acuerdo económico anexo.

**Artículo 60.- Complemento a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria**

Al trabajador que se encuentre en situación de I.L.T., debidamente acreditada por los Servicios de la Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de pagas extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la correspondiente al mes anterior al de la fecha de baja.

En el caso del personal que percibe comisiones, este derecho y por este concepto se aplicará en las bajas que tengan una duración superior a 15 días con efectos del primer día de la baja, abonando, mientras dure esta situación, el salario base más la antigüedad y el complemento necesario hasta llegar a la base de cotización, con la deducción ya comentada en el primer párrafo de este Artículo.

**Artículo 61.- Compensaciones por gastos de traslado**

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento de los gastos de mudanza, pudiendo la Empresa contratar con

determinadas empresas del sector su realización. Asimismo y por esta motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuidos para solucionar los problemas personales.

**Artículo 62.- Ayuda para estudios**

El personal incluido en el Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrá solicitar Becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición, justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de "libre", deberán presentar el justificante en un plazo máximo de quince días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas, formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos de la Dirección de la Empresa.

Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado, treinta días después de la finalización de los plazos marcados en los párrafos anteriores, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

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

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

1. El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de Junio y Septiembre la parte entera de un medio de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas matriculadas.
3. En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable para el trabajador.

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

**Artículo 63.- Concesión de Becas**

Podrán obtenerlas los trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de un año en la fecha de cierre de admisión de solicitudes.
- b) Que se realicen estudios para la obtención de títulos oficiales de carácter universitario, superior o medio, acceso a la Universidad para mayores de 25 años, COU, BUP o FP.

Igualmente se considerarán los estudios no oficiales, que tengan relación con el trabajo habitual del solicitante, siempre que sean informados favorablemente por la Comisión de Fondos Sociales, si bien, en este caso, la ayuda nunca será superior al importe que se hubiese satisfecho por estudios similares de carácter oficial.

- c) Que exista continuidad en los estudios.
- d) Que no sean asignaturas para las cuales ya se hubiesen concedido ayudas, salvo que el año anterior se hubiese aplicado el Art... 62.2

Los trabajadores que cursen estudios oficiales, también tendrán derecho:

- a) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.

b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc..., siempre que no suponga perjuicio grave para el servicio.

En todo caso, la Empresa puede exigir los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento, a los trabajadores, que cursen los estudios citados.

#### CAPITULO CUARTO - ANTICIPOS Y PRESTAMOS

##### Artículo 64.- Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

##### Artículo 65.- Anticipos Tres Mensualidades

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año, podrán obtener anticipos por el importe de una, dos o tres pagas ordinarias, amortizables en un periodo de seis, doce o veinticuatro mensualidades, a opción del interesado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la cuantía del anticipo para los trabajadores fijos de ventas, podrán alcanzar, a petición de éstos, la cantidad de 500.000,- Pts.

Se atenderá un máximo de diez peticiones mensuales y, una vez concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro por el mismo trabajador, hasta que no haya transcurrido un periodo, igual, al menos, al plazo de amortización inicialmente previsto.

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

En aquellos casos en los que existan razones de urgencia o necesidades justificadas, la Comisión de Fondos Sociales podrá acordar la concesión prioritaria de dichos anticipos.

Esta Comisión, se reunirá en los primeros días de cada mes, para el estudio y valoración de peticiones.

##### Artículo 66.- Préstamos

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 20.000.000,- de Pts., de acuerdo con los siguientes requisitos:

19. Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
20. No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.

Los intereses que generen estos préstamos se destinarán a la constitución de un fondo para ayudas sociales que administrará la Comisión de Fondos Sociales.

##### Artículo 67.- Comisión de Fondos Sociales

La Comisión de Fondos Sociales será paritaria y estará compuesta por seis miembros, tres designados por el Comité Intercantros, uno por cada uno de los tres Sindicatos más representativos, y tres por la Dirección. Controlará y gestionará todos los anticipos y préstamos, administrando los intereses de éstos últimos, conforme a lo previsto en el Artículo precedente, para destinarlos a ayudas sociales.

Se tendrá en cuenta para la asignación de los préstamos y anticipos, el orden de solicitud, teniendo preferencia únicamente, aquellos casos de urgente necesidad.

La comisión hará público, la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipos de interés que se aplicarán en cada caso.

##### Artículo 68.- Préstamos Externos

La Empresa, en el plazo de tres meses, posteriores a la firma de este Convenio, informará a los Representantes de los Trabajadores, de las negociaciones con Entidades

Financieras, en orden a tratar de conseguir préstamos en condiciones ventajosas y preferentes para los empleados de Cetesa.

De los resultados de las gestiones realizadas se informará a la Comisión de Fondos Sociales.

#### TITULO SEXTO

##### MOVILIDAD

#### CAPITULO PRIMERO - TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO

##### Artículo 69.- Residencia y Cambio de Acoplamiento

###### 1.- Residencia

Se entienda por residencia de un trabajador la localidad en que ha sido contratado para prestar sus servicios.

###### 2.- Cambios de Acoplamiento

2.1. Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo o Subgrupo Laboral, dentro de la localidad de residencia podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

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

- Antigüedad efectiva en el Grupo o Subgrupo Laboral
- Antigüedad en la Empresa.

2.2. Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

2.3. La Empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la Representación Social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos, exponiendo igualmente las causas de las posibles denegaciones.

##### Artículo 70.- Traslados

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

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

##### Artículo 71.- Traslado Voluntario y Permutas

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán permutar sus respectivas plazas en distintas localidades, siempre que estén encuadradas en el mismo Grupo o Subgrupo Laboral y cuenten con el periodo mínimo de permanencia en la Empresa para poder participar en concursos de traslados, excepción hecha de los trabajadores encuadrados en el Subgrupo I del Grupo 49.

##### Artículo 72.- Traslado Forzoso

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y mientras no lo autorice la Autoridad Laboral correspondiente, previo expediente tramitado al efecto. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de

cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 75 por 100 si no las tiene.

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

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

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

#### Artículo 73.- Comisiones de Servicio

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

Para la Comisión de Servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

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

Asimismo el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la Empresa, de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual un fin de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el destacamento debe 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 podrá disfrutar del derecho reconocido en el párrafo anterior.

El derecho a viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los destacamentos que se produzcan dentro del territorio español.

En caso de no disfrutarse este derecho, no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

Caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutar, al final del período de la Comisión de Servicios, las semanas que haya acumulado.

### TITULO SEPTIMO

#### PREMIOS - FALTAS Y SANCIONES

##### CAPITULO PRIMERO - PREMIOS

#### Artículo 74.- Premios

Al cumplir veinte años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad del salario base correspondiente a su categoría más la antigüedad que tenga reconocida. Asimismo, cada diez años más de servicio efectivo, percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones que la primera.

Transitoriamente, para hacer efectivo este derecho, se tendrá en cuenta las reglas siguientes:

- A la firma de este Convenio percibirán la mencionada paga, los trabajadores que cuentan con veintidós y veintinueve años de servicio efectivo.

- En el mes de Enero de 1.992 percibirá esta paga, el personal que haya completado veinte años de servicio efectivo durante el año 1991.

- A partir del mes de Enero de 1.992 se abonará esta paga en el mes siguiente a aquel en que el trabajador hubiera completado veinte años de servicio efectivo.

Con el fin de premiar la conducta, rendimiento y laboriosidad, al propio tiempo, la Empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados individualmente o por grupos.

#### CAPITULO SEGUNDO - FALTAS

#### Artículo 75.- Concepto

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, 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, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

#### Artículo 76.- Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- 1º.- Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2º.- No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3º.- El abandono de servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 4º.- La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 5º.- La falta de aseo o limpieza personal.
- 6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7º.- Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

#### Artículo 77.- Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

- 1º.- Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco al mes.
- 2º.- Las de no asistencia injustificada.
- 3º.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4º.- Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5º.- El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6º.- La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7º.- Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- 8º.- La simulación de enfermedad.
- 9º.- Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10º.- Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11º.- Reincidencia en faltas leves.

**Artículo 78.- Faltas muy graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

- 12.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 22.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 32.- Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 42.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 52.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 62.- El abandono de destino.
- 72.- El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 82.- La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
- 92.- Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de CETESA.
- 102.- Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.
- 112.- La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 122.- La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
- 132.- El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 142.- Las de acoso sexual, en términos generales.

**CAPITULO TERCERO - SANCIONES****Artículo 79.- Enumeración**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

**Artículo 80.- Comunicación de las Sanciones**

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado, y en la misma fecha que a éste.

**Artículo 81.- Instrucción**

Las sanciones por faltas graves y muy graves 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 tres días pueda contestar con un pliego de descargos.

**Artículo 82.- Recursos**

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

**Artículo 83.- Prescripción**

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.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal. El transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves, de un año si se tratase de faltas graves, y de dos años para las faltas muy graves.

**TITULO OCTAVO****DERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNION DE LOS TRABAJADORES****CAPITULO PRIMERO - REPRESENTACION****Artículo 84.- Representación de los Trabajadores**

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

En cada Centro de trabajo, los Representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de 24 horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores	25 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores	30 horas
Centros de 251 a 500 trabajadores	40 horas
Comité Intercentros	40 horas

El cómputo de horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada Representante, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del Centro de Trabajo y de la misma candidatura, sin rebasar el cómputo total.

Los Delegados Sindicales, de un mismo Sindicato podrán transferirse, entre ellos, las horas que tienen asignadas.

**Artículo 85.- Elección de Representantes de los Trabajadores**

1. A efectos de Elecciones Sindicales, en las que se celebren a partir del año 1994, se considerará como Centro de Trabajo Único cada Cabecera de Zona, según la organización territorial que esté vigente en la Empresa, sumando a la Cabecera de Zona, los trabajadores que se encuentren en distintas oficinas dependientes de dicha Cabecera.

Se considerará asimismo como Centro de Trabajo independiente los Servicios Centrales que radiquen en Madrid.

2. Las funciones de los Representantes así elegidos serán las que atribuye la normativa legal a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, en su caso.
3. Para la celebración de Elecciones Sindicales, se constituirá la Mesa o Mesas correspondientes en la Cabecera de Zona, constituyéndose según la normativa legal, por trabajadores de dicho Centro de Trabajo y votando el resto de los trabajadores de la Zona, que no sean de dicho Centro, mediante voto por correo.
4. Las Cabeceras de Zona, que existen actualmente, son las siguientes:

1. Zona Centro
2. Zona Levante
3. Zona Cataluña
4. Zona Noroeste
5. Zona Sur
6. Zona Norte

A estas Zonas estarán adscritos todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de las Provincias que las configuran, a excepción de los correspondientes a Servicios Centrales, que según lo dispuesto en el primer párrafo de este Artículo, se adscribirán al Comité del mismo nombre.

#### Artículo 86.- Comité Intercentros

1. Es el único interlocutor válido de 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, por votos.

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

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

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

- a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual. 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 Tablones de Anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.
- c) Utilización del correo interior de la Empresa y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por Telefax o Télex, para el envío de las comunicaciones del Comité.
- d) Recepción de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la Empresa.
- e) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.
- f) Podrá designar a los miembros que formarán parte por la Representación de los Trabajadores, en la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo. A dichos Representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos de lo recogido en el apartado a) de este mismo artículo.
- g) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste, serán abonados con igual criterio al apartado a) de este artículo.
- h) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos, para casos concretos y justificados.

4. La dotación que tendrá el Comité Intercentros será la siguiente: local adecuado con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como máquina de escribir, papel, etc.... pudiendo realizar la reproducción de las copias que sean necesarias.

#### Artículo 87.- Secciones Sindicales

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconoce las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 88.- 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. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 89.- Participación Sindical en la Contratación

En cumplimiento de la Ley 2/1991 de 7 de Enero sobre derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, CETESA entregará la siguiente documentación:

1. A los Representantes legales de los Trabajadores, una copia básica de todos los Contratos de Trabajo, modificaciones, prórrogas y anexos a los mismos.
2. A las Secciones Sindicales más representativas, en el plazo de siete días, una copia básica del Contrato o documento que lo modifique.
3. La Dirección de la Empresa, entendiéndose por tales a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, Comités de Empresa y Delegados de Personal, información periódica sobre la contratación, dicha información incluirá al menos:
  - a) Las previsiones y planes de la Empresa en materia de empleo y contratación.
  - b) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a éstos.
  - c) El grado de cumplimiento de las previsiones y plazos anteriores.

#### Artículo 90.- Asambleas

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán convocar Asambleas, dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de la misma, en los locales que facilite la Empresa debiendo ser previamente comunicadas a este, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Estas asambleas, que como máximo serán 10 al año, con una duración aproximada de 30 minutos, se autorizarán por la Empresa en los casos siguientes:

- Negociación de Convenio Colectivo.
- Elecciones Sindicales.
- Otras causas suficientemente justificadas.

#### ARTICULO 91 - ADAPTACION DEL PERSONAL -

En los supuestos en que por accidente, enfermedad u otra causa, algún trabajador experimentase una pérdida de facultades para el ejercicio de las actividades y tareas que tenga encomendadas en función de su categoría, la Empresa, siempre que disponga de un puesto de trabajo que, aun teniendo en cuenta su disminución de facultades, pueda desempeñar eficazmente, le adscribirá al mismo, sin disminución de la retribución fija y complementos personales que tuviese asignados.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### 1. TECNICOS DE VENTAS

Los Técnicos de Ventas que contrate la Empresa al amparo del Real Decreto 1438/85, se registrarán por lo

dispuesto en la Legislación vigente y en sus respectivos Contratos de Trabajo, según modelo único con condiciones uniformes para todos los Trabajadores.

Salvo petición expresa, no se aplicará esta modalidad de Contratación a los actuales Promotores, los cuales mantendrán las condiciones económicas y laborales recogidas en el Convenio Colectivo que sea de aplicación en cada momento al personal de CETESA que no tenga la categoría de Técnicos de Ventas.

## 2.- SEGURIDAD E HIGIENE

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignado como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Las reuniones serán según lo considerado necesario por dicho Comité.

Eventualmente, o con carácter periódico, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

### 1.1. Servicios Médicos de Empresa

Los reconocimientos médicos se harán para todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su contrato de trabajo.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un nuevo diseño basado en el análisis de riesgo, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad, de todos los trabajadores.

Se hará una revisión cardiovascular con electrocardiogramas a todos los trabajadores mayores de cuarenta años, o a aquellos que lo requieran por indicación médica.

Se hará una exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras.

Las exploraciones radiológicas se harán a petición del trabajador.

Se incluirán análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a los cuales podrán sumarse otros cuando a juicio médico se requiera.

Se llevará a cabo un examen epidérmico general, en el conjunto de las exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos.

Se llevarán a cabo espirometrías en aquellos casos en los que se detecta riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias.

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo, la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito viales y asimismo, para la formación en socorrismo y primeros auxilios del mayor número de empleados que sea posible.

Y, en todo lo demás, ambas partes se someten a la legislación vigente.

### 1.2. Personal de Pantallas

a) A juicio del Comité de Seguridad e Higiene, no podrá ser obligado a trabajar en pantalla el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión, el cual llegará a un acuerdo en base a los

informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en pantallas, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en las mismas, en cuyo caso, serán acopladas al desempeño de otra tarea. Al finalizar el período de I.L.T. por maternidad, volverán a su trabajo habitual.

c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

d) El Comité de Seguridad e Higiene hará revisar, como mínimo, cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales, informando a la Dirección de la Empresa de los defectos que advierta y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada.

e) Todas las personas que trabajan en pantalla, pasarán, obligatoriamente, una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el Convenio. Por el oftalmólogo de los Servicios Médicos de la Empresa, se realizarán, además, las revisiones oportunas, siampra que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras, se informará al trabajador, y estadísticamente, al Comité de Seguridad e Higiene. Todo trabajador, que por primera vez comience su trabajo ante la pantalla, tendrá una revisión oftalmológica, antes de entrar en su uso.

f) Todas las pantallas de ordenador deberán estar provistas del correspondiente filtro.

g) Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad e Higiene considere atribuidos al trabajo en las pantallas, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la Empresa.

## 3.- FOMENTO DE EMPLEO (JUBILACION ESPECIAL)

A tenor de lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

Facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años, de edad y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan de acuerdo con lo establecido en el referido R.D.

## 4.- SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa tiene concertado con ANTARES una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta.

En esta póliza se incluirán todos los trabajadores de la Empresa que cuenten, al menos, con un año de antigüedad dentro de la misma.

Las primas correspondientes a las primeras 500.000.- Pts. de capital asegurado, correrán a cargo exclusivo de la Empresa.

Las primas que correspondan a la diferencia entre un capital asegurado de 2.500.000.- Pts. y las citadas 500.000.- Pts., serán satisfechas en un setenta por ciento por la Empresa y en un treinta por ciento por el trabajador.

Las primas que correspondan al capital que, excediendo del anterior, sea voluntariamente contratado por el trabajador, dentro de una escala normalizada, correrán a su exclusivo cargo.



En los supuestos de devolución de primas, por falta de siniestrabilidad, el treinta por ciento de la cantidad satisfecha por la Entidad Aseguradora, será puesto a disposición de la Comisión de Fondos Sociales.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la Fuerza de Ventas y el personal que por sus funciones necesite desplazarse habitualmente, estarán protegidos por una póliza que cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta, debidos a accidentes de trabajo, por un capital de 3.500.000,- Pts.

#### 5.- JUBILACION OBLIGATORIA A LOS SESENTA Y CINCO AÑOS

Se establece para los trabajadores de CETESA, sin distinción de sexo, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, siempre que los afectados tengan cubierto el período de carencia para tener derecho a una pensión contributiva de la Seguridad Social.

Esta jubilación se aplicará automáticamente a los trabajadores con efectos del día primero del mes siguiente al de cumplimiento de dicha edad.

Los trabajadores que habiendo cumplido sesenta y cinco o más años de edad, a partir de 1990, y no se hubieran jubilado, lo serán con carácter forzoso al cumplir las condiciones de haber cubierto el período de carencia.

La Dirección de CETESA podrá verificar los datos de aplicación a cada persona afectada por esta disposición.

Las vacantes producidas en las diversas modalidades de jubilación, referidas en los artículos anteriores, no se amortizarán en ningún caso.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión de Fondos Sociales, estudiará la viabilidad de implantación de un plan de pensiones para el personal de Cetesa.

Los resultados de este estudio, y las posibles alternativas, serán hechas públicas entre los trabajadores, con objeto de conocer su opinión, antes de negociar el próximo Convenio Colectivo.

#### 6.- HORAS DE TRABAJO ANUALES

El número de horas de trabajo para el personal con jornada continuada será de 1.581 horas y para el personal de ventas será de 1.726 horas anuales.

El anterior cálculo es estimativo y en ningún caso supondrá modificaciones de la jornada pactada.

#### 7.- VENTAJAS SOCIALES

##### Ayudas especiales

1. Los trabajadores que acrediten tener hijos con alguna deficiencia psíquica o sicomotora, hasta finalizar la edad escolar, tendrán ayuda económica, que será mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleva.
2. La Comisión de Fondos Sociales, dispondrá de las cantidades que se estipulan en el artículo 66 y en la disposición adicional 4ª, al objeto de atender aquellas atenciones de carácter social que estime necesario.

#### 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coincidan en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a la supresión de las horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes de este Convenio compensarán las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se considerará como horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, así como las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por

la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Dichas horas se compensarán en la semana siguiente a la de su realización, y en todo caso se librarán dentro de las cuatro siguientes semanas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, y en su caso, la distribución por secciones.

Tan sólo se abonarán como horas extraordinarias aquellas cuya recuperación sea absolutamente imposible, por necesidades del servicio, en las cuatro semanas siguientes.

#### ANEXO 1

##### CATEGORIAS SECRETARIAS

Se crean, de acuerdo con las nuevas categorías del presente Convenio, los puestos de:

1. Secretaria de Dirección
2. Secretaria de Subdirección
3. Secretaria de División y de Dirección de Zona

Se les asignan como categorías laborales las siguientes:

- a) Secretarías de Dirección de Área: Grupo 1-B accediendo a los seis años al Grupo 1-A.
- b) Secretarías de Dirección: Grupo 1-B, con ascenso al 1-A a los seis años.
- c) Secretarías de Subdirección: Grupo 2-A accediendo a los 5,5 años al Grupo 1-B.
- d) Secretarías de Dirección de Zona y Jefes de División: Grupo 2-B, con ascenso al 2-A a los cuatro años.

Alcanzarán el nivel económico correspondiente a las nuevas categorías, manteniéndose el crecimiento, por años, de los sucesivos niveles de las categorías anteriores.

El puesto de Secretaria de División, será a todos los efectos de promoción, y de acuerdo al art. 15, excepto los puestos desempeñados a la firma del presente Convenio que, directamente, accederán a la categoría 2-B.

Se procurará que para la celebración del Concurso-Oposición se haya realizado, previamente, un curso de formación.

#### ANEXO 2

##### ACOMPLAMIENTO FUERZA DE VENTAS Y ADMINISTRATIVOS

Se reconoce expresamente el acceso de los empleados administrativos al grupo de ventas (Promotores o Técnicos de Ventas, según se especifique en cada caso), así como el del personal de ventas al grupo administrativo, previa superación de las pruebas de selección previstas en las correspondientes Convocatorias.

En ambos casos los acomplamientos se efectuarán a la categoría de acceso por antigüedad que proceda, computando en el nuevo subgrupo, todo el tiempo de permanencia en la Empresa.

Durante el tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo, estimado en seis meses, se reservará el puesto de trabajo en la categoría de procedencia.

#### ANEXO 3

La Empresa concederá préstamos especiales al personal de ventas que, por necesidades del trabajo encomendado, precise la utilización de vehículo.

La Empresa facilitará al personal de ventas, portafolios, calculadora y el material de oficina que racionalmente se necesite para el desarrollo de las tareas encomendadas.

**DISPOSICIONES FINALES**

1.- En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, se produjese un pacto entre los Agentes Sociales y de Gobierno, que mejorase en todo o en parte, lo pactado en el mismo, se aplicarán automáticamente las condiciones que resultaran más favorables para los trabajadores.

2.- Las compensaciones por comida, dietas y gastos de locomoción, fijadas en el presente Convenio, se satisfarán a partir del día 17 de Julio de 1.991.

Los sueldos base y antigüedad, así como los atrasos correspondientes, se harán efectivos en el mes de Julio de 1991.

El resto de las retribuciones fijas modificadas por el presente Convenio, así como los atrasos que procedan, se harán efectivos en el mes de Agosto de 1991.

**ACUERDO ECONOMICO****1.- SUELDO BASE****1.1 Año 1.991**

Durante el año 1.991 regirán, para las distintas categorías, los sueldos base señalados en la tabla adjunta.

**1.2 Revisión salarial para 1.991**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31.12.91 un incremento sobre el del 31.12.90, superior al 6% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de Enero de 1991, sirviendo, por consiguiente, como base para el cálculo del incremento salarial de 1992 y, para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial de 1990.

Se garantiza que ningún grupo laboral experimentará durante el año 1991 un incremento salarial inferior al IPC que se produzca realmente en ese año.

La revisión salarial por efecto de lo pactado en este apartado se abonará, en su caso, de una sola vez durante el primer trimestre de 1992.

**1.3 Año 1.992**

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año 1991 y, efectuada, en su caso, la revisión salarial de ese año, se confeccionarán las tablas del año 1992, elevando los salarios de cada categoría laboral del año 1991, en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para el año 1992, más 1,7 puntos.

En el supuesto de que el Gobierno no efectuase previsiones sobre variación del IPC para 1992, se tomarán como referencia las del Banco de España y, en su defecto, las de la OCDE.

Si, finalizado el año el IPC real al 31.12.92, fuese superior al previsto inicialmente se incrementarán los salarios base en la diferencia, abonándose el incremento, con efectos 1.1.92, durante el primer trimestre de 1993, tomándose los nuevos sueldos, así rectificadas, como base para fijar los de 1993.

**2.- ANTIGÜEDAD****2.1 Año 1.991**

Se incrementa en 2,5 por ciento el monto total de la antigüedad acumulada al 31.12.90.

Los nuevos trienios cumplidos, a partir del 1 de Enero de 1991 serán, de un cuatro por ciento del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionar el trienio.

**2.2 Año 1.992**

Se incrementa en un 2,5 por ciento, el monto total de la antigüedad acumulada a 31.12.91.

Los nuevos trienios cumplidos a partir del 1 de Enero de 1992, serán de un cuatro por ciento del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionar el trienio.

**3.- GRATIFICACIONES POR CARGO O FUNCION****3.1 Año 1.991**

Se incrementarán en un 5,5 por 100 el monto total por este concepto, distribuyéndose por la Dirección de la forma que estime oportuno.

**3.2 Año 1.992**

Se elevarán en el IPC previsto para 1992 más un punto, con iguales criterios de distribución que para 1991.

**4.- PLUS DE RESIDENCIA****4.1 Año 1.991**

Se fija para 1991 en 11.000,- Pts. mensuales.

**4.2 Año 1.992**

Se incrementará en el IPC previsto para 1992 más un punto.

**5.- COMPENSACION POR COMIDA****5.1 Año 1.991**

Se establece en 1.200,- Pts.

**5.2 Año 1.992**

Se incrementará en el IPC previsto para ese año, más un punto.

**6.- DIETAS****6.1 Año 1.991**

Tipo A: La actual dieta de 7.000,- Pts. se fija en 7.600,- Pts.

Tipo B: La actual dieta de 5.000,- Pts. se fija en 5.400,- Pts.

Tipo C: La actual dieta de 2.000,- Pts. se fija en 2.200,- Pts.

**6.2 Año 1.992**

Se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno, más un punto.

La dieta tipo A se percibirá en los desplazamientos a Provincia distinta a la de residencia, que requieran pernoctar fuera de ella.

La dieta tipo B se devengará en los desplazamientos a efectuar dentro de la misma provincia, que requieran pernoctar fuera de la de residencia.

La dieta tipo C se devengará en desplazamientos que no requieran pernoctar fuera de la residencia pero si efectuar las comidas principales fuera de la localidad.

En desplazamientos que exijan pernoctar fuera de residencia, los trabajadores podrán percibir el importe del alojamiento en hotel de tres estrellas, concertado con la Empresa, y el importe de media dieta en concepto de manutención.

Se considerarán con derecho a dietas de tipo A los siguientes desplazamientos:

- Málaga a Melilla
- Cádiz a Ceuta
- Palma de Mallorca a las islas de su provincia
- Santa Cruz de Tenerife a las islas de su provincia
- Las Palmas de Gran Canaria a las islas de su provincia

**7.- COMPENSACION POR KILOMETRAJE****7.2 Año 1.991**

24 Pts.. por kilómetro

**7.2 Año 1.992**

Se incrementará en el IPC previsto para ese año, más un punto.

TABLA SALARIAL PARA 1.991

CATEGORIA	SUELDO BASE
JEFE DE DEPARTAMENTO	270.401
JEFE MAYOR	228.624
JEFE DE PRIMERA	208.200
JEFE DE SEGUNDA	189.474
JEFE DE TERCERA	174.275
ENCARGADO NEGC. MAYOR	208.200
ENCARGADO NEGC. PRIMERA	189.474
ENCARGADO NEGC. SEGUNDA	174.275
TITULADO MAYOR G.S.	212.062
TITULADO PRIMERA G.S.	192.989
TITULADO SEGUNDA G.S.	177.508
TITULADO MAYOR G.M.	192.989
TITULADO PRIMERA G.M.	168.487
TITULADO SEGUNDA G.M.	145.874
ANALIST. SIST. SENR. PRIME.	287.157
ANALIST. SIST. SENR. SEGUN.	276.579
ANALIST. SIST. JUNR. PRIME.	265.920
ANALIST. SIST. JUNR. SEGUN.	255.260
ANALIST. PROGRAMAD. PRIMERA	244.683
ANALIST. PROGRAMAD. SEGUNDA	234.023
PROGRAMAD. SENIOR PRIMERA	223.364
PROGRAMAD. SENIOR SEGUNDA	212.701
PROGRAMAD. JUNIOR PRIMERA	202.044
PROGRAMAD. JUNIOR SEGUNDA	191.466
PROGRAMADOR ENTRADA	164.855
OPERADOR SIST. MAYOR	212.701
OPERADOR SIST. PRIMERA	191.466
OPERADOR SIST. SEGUNDA	180.805
OPERADOR SIST. ENTRADA	154.195
SUPERVISOR MAYOR	113.344
SUPERVISOR PRIMERA	106.996
SUPERVISOR SEGUNDA	100.378
PROMOTOR MAYOR	100.378
PROMOTOR PRIMERA	94.487
PROMOTOR SEGUNDA	88.616
ADTVO. GRUPO 1-A	187.680
ADTVO. GRUPO 1-B	161.765
ADTVO. GRUPO 2-A	145.678
ADTVO. GRUPO 2-B	138.230
ADTVO. GRUPO 3-A	125.060
ADTVO. GRUPO 3-B	119.337
OFICIAL ADTVO. MAYOR	179.042
OFICIAL ADTVO. PRIMERA	153.126
OFICIAL ADTVO. SEGUNDA	130.783
AUXILIAR ADTVO. PRIMERA	119.337
AUXILIAR ADTVO. SEGUNDA	110.084
OFICIAL O.V. MAYOR	179.042
OFICIAL O.V. PRIMERA	153.126
OFICIAL O.V. SEGUNDA	130.783
AUXILIAR O.V. PRIMERA	119.337
AUXILIAR O.V. SEGUNDA	110.084
CONSERJE MAYOR	139.332
CONSERJE PRIMERA	135.219
CONSERJE SEGUNDA	117.473
ORDENANZA PRIMERA	111.304
ORDENANZA SEGUNDA	102.105
BOTONES	66.943

**29225**

**RESOLUCION de 22 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de agosto de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores, 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, 22 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION, S. A.

### 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 1991, siendo su duración de dos años a partir de dicha fecha.

Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre de 1992 si bien se considerará prorrogado tácitamente por periodos 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, S. A. (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 excedan 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