

**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

interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquel; 3) El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquel pueda suscitar.

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

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

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

## CAPITULO II - CONDICIONES ECONOMICAS

**Artículo 9. Tabla salarial:** Para el año 1991, será la que se detalla en el anexo correspondiente de este Convenio. Caso de que el I.P.C. registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,5%, se llevará a efecto el correlativo incremento de las tablas salariales y antigüedad en el mismo porcentaje que suponga la subida del I.P.C. real sobre el citado 6,5% y con efectos desde el día primero de enero de 1991, sirviendo además como base para el cálculo de la revisión salarial del año 1992.

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

**Artículo 11. Antigüedad:** La cantidad consolidada por cada empleado por este concepto, se incrementará en el 6,5% con efectos de primero de enero del corriente año, sin que en ningún caso el total resultante pueda ser superior al límite establecido en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Madrid y Barcelona: 4.473.- pesetas/mes.  
Bilbao, Valencia, Sevilla, Palma y Málaga: 3.834.- ptas/mes.  
Alicante, Oviedo, San Sebastian, Las Palmas, Tenerife, Valladolid, Vigo y Zaragoza: 3.194.- pesetas/mes.  
Restantes oficinas comerciales: 2.775.- pesetas/mes.

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

Si hubiera de utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 26 pesetas por kilómetro.

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

Además, tendrá derecho a percibir una dieta completa si hubiere de pernoctar, de 3.114 pesetas, o media dieta de 1.982 pesetas cuando el regreso se produzca en el mismo día de la partida.

**Artículo 14. Locomociones urbanas:** Como compensación y ayuda de los gastos de locomoción, los vendedores de la empresa percibirán

en cada uno de los doce meses naturales del año, las siguientes cantidades:

Madrid y Barcelona: 23.601 pesetas.  
Bilbao, Valencia, Sevilla y Zaragoza: 20.247 pesetas.  
Restantes Delegaciones: 16.918 pesetas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**15.4 Devengo de comisiones:** El mismo se produce a favor del vendedor en el momento en que se cumplan las condiciones establecidas en el presente artículo, pero en ningún caso podrá ser anterior al momento señalado en el apartado 15.3 del presente artículo.

### 15.4.a. Comisiones por ventas:

#### A) Ventas a particulares y entidades privadas.

1.- La comisión correspondiente a las ventas cobradas en su totalidad a la firma del contrato (ya sea en efectivo o mediante

documento de cobro) se devengará a la fecha de finalización del expediente.

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

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

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

#### B) Ventas a Organismos Oficiales.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 16. Forma de pago:** De conformidad con lo establecido en el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá pagar el importe de la nómina mediante ingreso en la cuenta corriente que designen los empleados.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 19. Plus por cobertura de objetivos:** Se establecen como objetivos comerciales de la empresa para el año 1991 de 2.975.257.000 pesetas, referidos a los productos que en la actualidad comercializa la compañía. De ellos, 810.098.000 pesetas corresponden a ventas, 1.952.420.000 pesetas corresponden a facturación a abonados de Hilo Musical, y 212.739.000 pesetas corresponden a facturación por cuotas de enganche o derechos de alta.

La empresa abonará un plus por cobertura de objetivos, en las siguientes condiciones:

100% objetivos cubiertos = 1/3  
102% objetivos cubiertos = 2/3  
104% objetivos cubiertos = 3/3

El plus será lineal para todo el personal, y su importe equivalente a un salario medio mensual según la tabla aprobada en el anexo correspondiente. Su abono se llevará a efecto en el mes de mayo de 1992 y no será objeto de cómputo en la base de cómputo de dicho año a efectos de revisión salarial, determinación de la masa, etc.

El mismo plus, y en las mismas condiciones generales, se establece para el año 1992, si bien los objetivos para dicho año (incluidos, en su caso, los correspondientes a nuevos productos) serán oportunamente fijados por la empresa y notificados a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 20. Plus lineal:** La empresa abonará una paga lineal (o la parte proporcional en su caso) en los meses de septiembre de cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio. En el año 1991 su importe será de 25.000 y en el 1992 el que resulte de la actualización según IPC más un punto.

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

**Artículo 21. Aspectos económicos para 1992:** Para dicho año la empresa garantiza un incremento equivalente a la evolución del Índice de Precios de Consumo previsto por el Gobierno para dicha anualidad más un punto. Tal incremento se aplicará sobre cada una de las partidas que han constituido la masa salarial a efectos del presente Convenio.

Si la evolución del IPC rebasará la previsión oficial, la diferencia será abonada en el primer trimestre de 1993.

## CAPITULO III - TIEMPO DE TRABAJO

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

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

En el Centro Emisor de Hilo Musical, el trabajo será a turnos, a razón de tres diarios. El primer turno será desde las 7,30 a las 15 horas, el segundo desde las 15 a las 22,30 horas, y el tercero desde las 22,30 horas hasta las 6 horas del día siguiente. Los empleados adscritos a este Centro Emisor librarán inexcusablemente dos días a la semana y no trabajarán más de dos festivos consecutivos.

Durante los días 24 y 31 de diciembre (desde las 22,30 horas del día 24 a las 6 horas del día 25, y desde las 22,30 horas del día 31 a las 6 horas del día primero de enero) los turnos correspondientes serán realizados por personal contratado si no les interesara hacer tales turnos a los empleados a quienes según el cuadro horario les hubiere correspondido.

Además el personal del Centro Emisor percibirá las siguientes cantidades: 1) por turno realizado en día festivo, sábado o

domingo, 2.466. pesetas; 2) por cada domingo o festivo doblado, 2.575. pesetas; 3) los días 25 de Diciembre y 1 de enero se abonarán como domingos doblados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

partiendo de que:

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

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

El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos dentro del año natural, a conveniencia del trabajador y de común acuerdo con la empresa, respetando siempre las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que las preferencias que se indican a continuación únicamente podrán ejercerse durante el primer período. En caso de no fraccionarse el disfrute de las vacaciones, su duración será de 29 días laborables.

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

En cualquier caso, prevalecerá siempre y con carácter absoluto la petición del empleado que tenga hijos en edad escolar (E.G.B. de 6 a 13 años) para que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares de sus hijos según el calendario establecido con carácter oficial por el Ministerio de Educación y Ciencia, y ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 38.2.c del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

#### CAPITULO IV - LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO V - INGRESOS, CARGOS, ASCENSOS Y VACANTES

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

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

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

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

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

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

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

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

Categorías	Años permanencia	Pase a
<b>GRUPO I. - ADMON.</b>		
Aux. Adm. 3. <sup>a</sup>	2	Aux. Adm. 2. <sup>a</sup>
Aux. Adm. 2. <sup>a</sup>	3	Aux. Adm. 1. <sup>a</sup>
Aux. Adm. 1. <sup>a</sup>	3	Aux. Principal
Aux. Principal	4	Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup>	4	Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 1. <sup>a</sup>	4	Jef. Ad. 3. <sup>a</sup>
Jef. Ad. 3. <sup>a</sup>	4	Jef. Ad. 2. <sup>a</sup>
Jef. Ad. 2. <sup>a</sup>	4	Jef. Ad. 1. <sup>a</sup>
Jef. Ad. 1. <sup>a</sup>	-	-
<b>GRUPO II. - TITULADOS</b>		
Titulado Sup. 3. <sup>a</sup>	2	Tit. Sup. 2. <sup>a</sup>
Titulado Sup. 2. <sup>a</sup>	3	Tit. Sup. 1. <sup>a</sup>
Titulado Sup. 1. <sup>a</sup>	3	Tit. Pral. 3. <sup>a</sup>
Titulado Pral. 3. <sup>a</sup>	4	Tit. Pral. 2. <sup>a</sup>
Titulado Pral. 2. <sup>a</sup>	4	Tit. Pral. 1. <sup>a</sup>
Titulado Pral. 1. <sup>a</sup>	-	-

Categorías	Años permanencia	Pase a
<b>GRUPO III. - VENDEDORES</b>		
Vendedor Entrada	2	Vendedor 3. <sup>a</sup>
Vendedor 3. <sup>a</sup>	3	Vendedor 2. <sup>a</sup>
Vendedor 2. <sup>a</sup>	3	Vendedor 1. <sup>a</sup>
Vendedor 1. <sup>a</sup>	4	Vendedor Pral.
Vendedor Pral.	4	Jef. Ventas 3. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 3. <sup>a</sup>	4	Jef. Ventas 2. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>	4	Jef. Ventas 1. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 1. <sup>a</sup>	-	-
<b>GRUPO IV. - CENTROS EMISORES HM</b>		
Operador/a 3. <sup>a</sup>	2	Operador/a 2. <sup>a</sup>
Operador/a 2. <sup>a</sup>	3	Operador/a 1. <sup>a</sup>
Operador/a 1. <sup>a</sup>	3	Operador/a Pral.
Operador/a Pral.	4	Encargado/a 3. <sup>a</sup>
Encargado/a 3. <sup>a</sup>	4	Encargado/a 2. <sup>a</sup>
Encargado/a 2. <sup>a</sup>	4	Encargado/a 1. <sup>a</sup>
Encargado/a 1. <sup>a</sup>	4	Encargado Mayor
Encargado Mayor	-	-
<b>GRUPO V. - SERVICIOS</b>		
Subgrupos a), b), c) y d)		
Nivel 1. <sup>a</sup>	2	Nivel 2. <sup>a</sup>
Nivel 2. <sup>a</sup>	3	Nivel 3. <sup>a</sup>
Nivel 3. <sup>a</sup>	3	Nivel 4. <sup>a</sup>
Nivel 4. <sup>a</sup>	4	Nivel 5. <sup>a</sup>
Nivel 5. <sup>a</sup>	4	Nivel 6. <sup>a</sup>
Nivel 6. <sup>a</sup>	-	-
<b>GRUPO VI. - PERSONAL DE PROCESO DE DATOS</b>		
A) Operador de 3. <sup>a</sup>	2	Operador de 2. <sup>a</sup>
Operador de 2. <sup>a</sup>	2	Operador de 1. <sup>a</sup>
Operador de 1. <sup>a</sup>	-	-
B) Programador 3. <sup>a</sup>	2	Programador 2. <sup>a</sup>
Programador 2. <sup>a</sup>	3	Programador 1. <sup>a</sup>
Programador 1. <sup>a</sup>	-	-
C) Analista-Programador 3. <sup>a</sup>	2	Anal. Prog. 2. <sup>a</sup>
Analista-Programador 2. <sup>a</sup>	3	Anal. Prog. 1. <sup>a</sup>
Analista-Programador 1. <sup>a</sup>	-	-
D) Analista 3. <sup>a</sup>	2	Analista 2. <sup>a</sup>
Analista 2. <sup>a</sup>	3	Analista 1. <sup>a</sup>
Analista 1. <sup>a</sup>	-	-
<b>GRUPO VII. - TITULADOS MEDIOS</b>		
Titulado Medio 3. <sup>a</sup>	2	Tit. Medio 2. <sup>a</sup>
Titulado Medio 2. <sup>a</sup>	3	Tit. Medio 1. <sup>a</sup>
Titulado Medio 1. <sup>a</sup>	3	Tit. Med. Pr. 3. <sup>a</sup>
Titulado Medio Pral. 3. <sup>a</sup>	4	Tit. Med. Pr. 2. <sup>a</sup>
Titulado Medio Pral. 2. <sup>a</sup>	4	Tit. Med. Pr. 1. <sup>a</sup>
Titulado Medio Pral. 1. <sup>a</sup>	-	-

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

En el caso de que sin interrupción, la contratación temporal de un empleado se convierta en definitiva, se computará el tiempo transcurrido a efectos de su pase a la segunda escala.

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

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

**Artículo 33. Vacantes:** Las vacantes producidas por bajas voluntarias, traslados, despidos o fallecimientos, cuando vayan a cubrirse, se harán públicas mediante anuncios, teniendo los trabajadores de ST-HILO prioridad en la promoción de las mismas.

Los criterios que se seguirán para cubrirlos, serán los siguientes.

- 1º Trabajadores de ST-HILO del mismo grupo laboral.
- 2º Trabajadores de otros grupos, que deberán someterse a las correspondientes pruebas de aptitud.
- 3º Personal ajeno a ST-HILO.

Las pruebas de aptitud para los apartados 2º y 3º serán conjuntas, pero dando preferencia a los empleados de la Empresa sobre el resto de los opositores.

En estas pruebas, estará representado el personal, mediante la designación por el Comité de Empresa de un miembro del Tribunal calificador, de categoría igual o superior al del puesto de trabajo a considerar.

## CAPITULO VI - PRESTACIONES SOCIALES

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

1. **Compensación por matrimonio o convivencia:** 4.875 pesetas. Causarán derecho a esta ayuda todos los empleados casados o convivientes de hecho, cuyo cónyuge o conviviente no perciba ingresos como trabajador por cuenta propia o ajena.

2. **Ayuda infantil:** 5.111 pesetas, por cada hijo de hasta cuatro años de edad.

3. **Ayuda escolar:** por cada hijo:

- Mayor de 4 años y menor de 10 años, 2.762 pesetas
- Mayor de 10 años y menor de 16 años, 4.907 pesetas
- Mayor de 16 años y menor de 23 años, 7.672 pesetas

Se entiende, en todos los casos, que se trata de hijos a cargo del perceptor de la ayuda.

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

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

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

**Artículo 37. Seguro Colectivo:** La empresa declara tener concertado un seguro colectivo con ANTARES, S. A., para su personal fijo, que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

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

Tienen derecho a acogerse a esta modalidad de seguro todos aquellos empleados menores de 55 años y que lo soliciten, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la compañía aseguradora.

**Artículo 38. Préstamos sobre salarios:** 1 - El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, que haya de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar de la empresa un crédito de cuantía no superior al triple del importe

bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones, rapétes, etc.). La empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

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

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

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

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

Solo podrá concederse un máximo de 35 créditos por cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce meses de cada periodo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 40. Trabajadores incapacitados o disminuidos:** Todo empleado afecto de capacidad disminuida, formalmente declarada, podrá ser dedicado a actividad distinta a la de su categoría laboral de origen, adecuada a su actitud, respetándosele el salario que tuviera acreditado antes de pasar a la nueva situación, siempre que aquél fuera superior.

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

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

## CAPITULO VII - PROMOCION SOCIAL

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VIII - SEGURIDAD E HIGIENE

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

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

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

Finalmente, la empresa facilitará a estos empleados la revisión periódica de la vista, y en su caso, ayuda económica para adquisición de gafas, hasta un máximo de diez mil pesetas.

La empresa facilitará un reconocimiento médico anual a los empleados que lo deseen, a través de los Servicios Médicos de Telefónica.

## CAPITULO IX - EMPLEO

**Artículo 47. Nivel de empleo:** Ambas partes expresan su común interés por el mantenimiento de los puestos de trabajo y a tal efecto manifiestan, que en caso de que sea necesario prescindir de personal, la Empresa procurará conseguir acuerdos con el personal que libre y voluntariamente quiera renunciar a su puesto de trabajo, mediante una compensación económica indemnizatoria, que en todos los casos será superior a la que establezca la Legislación vigente. El personal de ST-HILO con el que no se llegue a un acuerdo, no será privado de su puesto de trabajo por este motivo, con excepción de aquellos casos, en que sea preciso cerrar un Centro de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas. En este supuesto se establecerá un diálogo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, para tratar de resolver todos los problemas que puedan presentarse.

También se acuerda estimular el paso libre y voluntario de aquellos administrativos que lo deseen, al grupo de vendedores, siempre que reúnan las condiciones mínimas necesarias.

Ambas partes, acuerdan la necesidad de vigilar la proporción adecuada entre vendedores y administrativos, a la vista de que la actual contratación de vendedores, y aumento de plantilla de los mismos, origina un incremento de la carga de trabajo para el personal administrativo, corregido con la informatización y organización; y se adoptarán las medidas necesarias para que esta variación en el nº de vendedores de la Empresa, corregido por la citada mecanización y organización, no perjudique la carga del personal administrativo.

## CAPITULO X - REPRESENTACION SOCIAL

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

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

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

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

- Evolución del sector en el que la empresa ejerce su actividad principal.

- Previsión de ventas y nivel de cobertura de las mismas durante el ejercicio.

- Evolución probable del empleo de la empresa.

- Balance y Cuentas de Resultados de cada ejercicio y, previa justificación de su necesidad, cualquier otra información que con carácter excepcional se precise.

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

1. Información directa a los trabajadores del centro de trabajo, durante la jornada laboral, sobre los asuntos de interés general para un grupo laboral o para el propio centro de trabajo.

2. Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a ser resarcidos por la empresa de los gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones ordinarias o extraordinarias que procedan. Así mismo, disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones; en los meses en que se debatan cuestiones relativas al Convenio Colectivo de la empresa, el número de estas horas retribuidas se ampliará a cuarenta mensuales.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a acumular en uno o varios de ellos el tiempo concedido para el ejercicio de sus funciones, pero sin rebasar en ningún caso el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

4. Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asamblea de todos los empleados afectos al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de trabajadores que represente como mínimo al 33% de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de ocho, remuneradas, sin que se contabilicen las realizadas durante la negociación de un Convenio Colectivo.

5. Facilidad de comunicación entre los representantes legales de los trabajadores, y de estos con sus representados, en lo relativo a utilización de facsímil, teléfono, correo y fotocopiadora.

## CAPITULO XI - DERECHO SUPLETORIO

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

## ANEXO I

### GRUPOS LABORALES Y CATEGORIAS

#### GRUPO I - ADMINISTRATIVOS

Aux. Admto. 3.<sup>a</sup>  
Aux. Admto. 2.<sup>a</sup>  
Aux. Admto. 1.<sup>a</sup>  
Aux. Admto. Pral.  
Oficial Adm. 2.<sup>a</sup>  
Oficial Adm. 1.<sup>a</sup>  
Jefe Admto. 3.<sup>a</sup>  
Jefe Admto. 2.<sup>a</sup>  
Jefe Admto. 1.<sup>a</sup>

#### GRUPO II - TITULADOS SUPERIORES

Titulado Superior 3.<sup>a</sup>  
Titulado Superior 2.<sup>a</sup>  
Titulado Superior 1.<sup>a</sup>  
Titulado Superior Pral. 3.<sup>a</sup>  
Titulado Superior Pral. 2.<sup>a</sup>  
Titulado Superior Pral. 1.<sup>a</sup>

#### GRUPO III - VENDEDORES

Vendedor Entrada  
Vendedor Asc. 3.<sup>a</sup>  
Vendedor Asc. 2.<sup>a</sup>  
Vendedor Asc. 1.<sup>a</sup>  
Vendedor Pral.  
Jefe Ventas 3.<sup>a</sup>  
Jefe Ventas 2.<sup>a</sup>  
Jefe Ventas 1.<sup>a</sup>

#### GRUPO IV - OPERADORAS CENTRO EMISOR

Operadora 3.<sup>a</sup>  
Operadora 2.<sup>a</sup>  
Operadora 1.<sup>a</sup>  
Operadora Pral.  
Encargada C. E. 3.<sup>a</sup>  
Encargada C. E. 2.<sup>a</sup>  
Encargada C. E. 1.<sup>a</sup>  
Encargada Mayor

#### GRUPO V - SERVICIOS

##### a) Telefonistas

Telefonista 3.<sup>a</sup> (nivel 1)  
Telefonista 2.<sup>a</sup> (nivel 2)  
Telefonista 1.<sup>a</sup> (nivel 3)  
Telefonista Pral. 3.<sup>a</sup> (nivel 4)  
Telefonista Pral. 2.<sup>a</sup> (nivel 5)  
Telefonista Pral. 1.<sup>a</sup> (nivel 6)

##### b) Almacenes

Ayudante 2.<sup>a</sup> (nivel 1)  
Ayudante 1.<sup>a</sup> (nivel 2)  
Oficial 2.<sup>a</sup> (nivel 3)  
Oficial 1.<sup>a</sup> (nivel 4)  
Encargado 2.<sup>a</sup> (nivel 5)  
Encargado 1.<sup>a</sup> (nivel 6)

##### c) Conductores

Conductor 3.<sup>a</sup> (nivel 1)  
Conductor 2.<sup>a</sup> (nivel 2)  
Conductor 1.<sup>a</sup> (nivel 3)  
Conductor Pral. 3.<sup>a</sup> (nivel 4)  
Conductor Pral. 2.<sup>a</sup> (nivel 5)  
Conductor Pral. 1.<sup>a</sup> (nivel 6)

##### d) Conserjes y Ordenanzas

Botones  
Conserje y Ordenanza 3.<sup>a</sup> (nivel 1)  
Conserje y Ordenanza 2.<sup>a</sup> (nivel 2)  
Conserje y Ordenanza 1.<sup>a</sup> (nivel 3)  
Conserje y Ordenanza Pral. 3.<sup>a</sup> (nivel 4)  
Conserje y Ordenanza Pral. 2.<sup>a</sup> (nivel 5)  
Conserje y Ordenanza Pral. 1.<sup>a</sup> (nivel 6)

#### GRUPO VI - PROCESO DE DATOS

##### a) Operadores

Operador 3.<sup>a</sup>  
Operador 2.<sup>a</sup>  
Operador 1.<sup>a</sup>

##### b) Programadores

Programador 3.<sup>a</sup>  
Programador 2.<sup>a</sup>  
Programador 1.<sup>a</sup>

##### c) Analistas Programadores

Analista Programa. 3.<sup>a</sup>  
Analista Programa. 2.<sup>a</sup>  
Analista Programa. 1.<sup>a</sup>

##### d) Analistas

Analista 3.<sup>a</sup>  
Analista 2.<sup>a</sup>  
Analista 1.<sup>a</sup>

#### GRUPO VII - TITULADOS MEDIOS

Titulado Medio 3.<sup>a</sup>  
Titulado Medio 2.<sup>a</sup>  
Titulado Medio 1.<sup>a</sup>  
Titulado Medio Pral. 3.<sup>a</sup>  
Titulado Medio Pral. 2.<sup>a</sup>  
Titulado Medio Pral. 1.<sup>a</sup>



## ANEXO II

## REGIMEN DE COMISIONES

## 1. MEGAFONIA

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

## 2. GRANDES CUENTAS O PROYECTOS ESPECIALES DE MEGAFONIA

- Con un beneficio superior al 30%	5,65%
- Con un beneficio entre el 30% y el 20%	4,00%
- Con un beneficio inferior al 20%	1,50%

## 3. TMA

- Ventas al contado	6,50%
- Ventas sin descuento	6,00%
- Ventas con descuento hasta el 10%	5,00%
- Ventas con descuento hasta el 15%	4,00%

## 4. MENSATEL

- Ventas al contado	6,00%
- Ventas sin descuento	5,65%
- Ventas con descuento hasta el 5%	4,50%
- Ventas con descuento del 5% hasta el 10%	3,40%

## 5. SERVICIO DE HILO MUSICAL

## a) Hilo Musical:

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

## b) Mensatel:

Se abonará en todos los casos una cuota neta mensual.

## 6. RAPPELS POR OBJETIVOS CUBIERTOS (VENTAS)

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

a) Se establecen por objetivos cubiertos de cada producto a partir de la cobertura del 100% de los objetivos anuales. Estos rappells se devengarán en el momento en que la suma de los porcentajes alcanzados entre los tres productos, sea, como mínimo, el 50% de la media aritmética, siendo el mínimo de uno de los productos del 100% al 105%.

b) Los rappells se establecerán para las ventas que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos.

c) Los porcentajes de rappells que se establecen, son:

- Del 100 al 105%	100% más sobre % comisión
- Más del 105 al 110%	102% más sobre % comisión
- Más del 110 al 115%	104% más sobre % comisión
- Más del 115 al 120%	106% más sobre % comisión
- Más del 120 al 125%	110% más sobre % comisión
- Más del 125 al 130%	115% más sobre % comisión
- Más del 130%	120% más sobre % comisión

## 7. RAPPELS POR OBJETIVOS CUBIERTOS (CONTRATACION DE HILO MUSICAL Y MENSATEL)

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

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

## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES 1991

CATEGORIAS	Salario Anual 1990	Incremento en %	Salario Anual 1991	Salario Mensual 1991	Bianca
<b>GRUPO I. ADMINISTRATIVOS</b>					
Aux. Admto. 3.ª	1.235.080	6,5	1.315.365	87.691	1.390
Aux. Admto. 2.ª	1.403.590	6,5	1.494.825	99.655	1.390
Aux. Admto. 1.ª	1.536.685	6,5	1.636.575	109.105	1.390
Aux. Admto. Pral.	1.661.185	6,5	1.769.160	117.944	1.390
Ofic. Admto. 2.ª	1.827.505	6,5	1.946.295	129.753	1.858
Ofic. Admto. 1.ª	1.964.170	6,5	2.091.840	139.456	1.858
Jefe Admto. 3.ª	2.059.210	6,5	2.193.060	146.204	2.225
Jefe Admto. 2.ª	2.234.905	6,5	2.380.170	158.678	2.225
Jefe Admto. 1.ª	2.475.235	6,5	2.636.130	175.742	2.225
<b>GRUPO II. TITULADO SUPERIOR</b>					
Titulado Super. 3.ª	1.964.170	6,5	2.091.840	139.456	1.858
Titulado Super. 2.ª	2.059.210	6,5	2.193.060	146.204	2.225
Titulado Super. 1.ª	2.234.905	6,5	2.380.170	158.678	2.225
Titulado Super. Pral. 3.ª	2.475.235	6,5	2.636.130	175.742	2.225
Titulado Super. Pral. 2.ª	2.709.835	6,5	2.885.970	192.398	2.225
Titulado Super. Pral. 1.ª	2.985.145	6,5	3.179.175	211.945	2.225
<b>GRUPO III. VENDEDORES</b>					
a) <b>Vendedor H. M.</b>					
Vendedor Entrada	1.018.090	6,5	1.084.260	72.284	1.390
Vendedor Asc. 3.ª	1.140.115	6,5	1.214.220	80.948	1.390
Vendedor Asc. 2.ª	1.233.670	6,5	1.313.865	87.591	1.390
Vendedor Asc. 1.ª	1.328.260	6,5	1.414.590	94.306	1.390
Vendedor Pral.	1.437.250	6,5	1.530.675	102.045	1.858
Jefe Ventas 3.ª	1.549.165	6,5	1.649.865	109.991	2.225
Jefe Ventas 2.ª	1.653.160	6,5	1.760.610	117.374	2.225
Jefe Ventas 1.ª	1.868.575	6,5	1.990.035	132.669	2.225
<b>GRUPO IV. OPERADORAS</b>					
Operadora 3.ª	1.310.080	6,5	1.395.240	93.016	1.390
Operadora 2.ª	1.478.590	6,5	1.574.700	104.980	1.390
Operadora 1.ª	1.611.685	6,5	1.716.450	114.430	1.390
Operadora Pral.	1.736.185	6,5	1.849.035	123.269	1.390

CATEGORIAS	Salario Anual 1990	Incremento en %	Salario Anual 1991	Salario Mensual 1991	Bienios
Encargada C. E. 3. <sup>a</sup>	1.902.505	6,5	2.026.170	135.078	1.858
Encargada C. E. 2. <sup>a</sup>	2.039.170	6,5	2.171.715	144.781	1.858
Encargada C. E. 1. <sup>a</sup>	2.134.210	6,5	2.272.935	151.529	2.225
Encargada Mayor	2.309.905	6,5	2.460.045	164.003	2.225
<b>GRUPO V. SERVICIOS</b>					
<b>a) Telefonistas</b>					
Telefonista 3. <sup>a</sup>	1.118.605	6,5	1.191.315	79.421	1.390
Telefonista 2. <sup>a</sup>	1.267.270	6,5	1.349.640	89.976	1.390
Telefonista 1. <sup>a</sup>	1.382.335	6,5	1.472.190	98.146	1.390
Telefonista Pral. 3. <sup>a</sup>	1.498.795	6,5	1.596.210	106.414	1.390
Telefonista Pral. 2. <sup>a</sup>	1.657.795	6,5	1.765.545	117.703	1.390
Telefonista Pral. 1. <sup>a</sup>	1.773.940	6,5	1.889.250	125.950	1.858
<b>b) Almacenes</b>					
Ayudante 2. <sup>a</sup>	1.118.605	6,5	1.191.315	79.421	1.390
Ayudante 1. <sup>a</sup>	1.267.270	6,5	1.349.640	89.976	1.390
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.382.335	6,5	1.472.190	98.146	1.390
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.498.795	6,5	1.596.210	106.414	1.390
Encargado 2. <sup>a</sup>	1.657.795	6,5	1.765.545	117.703	1.390
Encargado 1. <sup>a</sup>	1.773.940	6,5	1.889.250	125.950	1.858
<b>c) Conductores</b>					
Conductor 3. <sup>a</sup>	1.118.605	6,5	1.191.315	79.421	1.390
Conductor 2. <sup>a</sup>	1.267.270	6,5	1.349.640	89.976	1.390
Conductor 1. <sup>a</sup>	1.382.335	6,5	1.472.190	98.146	1.390
Conductor Pral. 3. <sup>a</sup>	1.498.795	6,5	1.596.210	106.414	1.390
Conductor Pral. 2. <sup>a</sup>	1.657.795	6,5	1.765.545	117.703	1.390
Conductor Pral. 1. <sup>a</sup>	1.773.940	6,5	1.889.250	125.950	1.858
<b>d) Conserjes y Ordenanzas</b>					
Botones	771.265	6,5	821.400	54.760	1.390
Conserje y Ordenanza 3. <sup>a</sup>	1.118.605	6,5	1.191.315	79.421	1.390
Conserje y Ordenanza 2. <sup>a</sup>	1.267.270	6,5	1.349.640	89.976	1.390
Conserje y Ordenanza 1. <sup>a</sup>	1.382.335	6,5	1.472.190	98.146	1.390
Conserje y Ord. Pral. 3. <sup>a</sup>	1.498.795	6,5	1.596.210	106.414	1.390
Conserje y Ord. Pral. 2. <sup>a</sup>	1.657.795	6,5	1.765.545	117.703	1.858
Conserje y Ord. Pral. 1. <sup>a</sup>	1.773.940	6,5	1.889.250	125.950	1.390
<b>GRUPO VI. PROCESO DE DATOS</b>					
<b>a) Operadores</b>					
Operador 3. <sup>a</sup>	1.536.685	6,5	1.636.575	109.105	1.390
Operador 2. <sup>a</sup>	1.661.185	6,5	1.769.160	117.944	1.390
Operador 1. <sup>a</sup>	1.827.505	6,5	1.946.295	129.753	1.858
<b>b) Programadores</b>					
Programador 3. <sup>a</sup>	1.827.505	6,5	1.946.295	129.753	1.858
Programador 2. <sup>a</sup>	1.964.170	6,5	2.091.840	139.456	1.858
Programador 1. <sup>a</sup>	2.059.210	6,5	2.193.060	146.204	2.225
<b>c) Analistas Programadores</b>					
Analista Prog. 3. <sup>a</sup>	2.125.855	6,5	2.264.040	150.936	2.225
Analista Prog. 2. <sup>a</sup>	2.576.230	6,5	2.735.925	158.395	2.225
Analista Prog. 1. <sup>a</sup>	2.387.200	6,5	2.542.365	169.491	2.225
<b>d) Analistas</b>					
Analista 3. <sup>a</sup>	2.474.335	6,5	2.634.170	175.678	2.225
Analista 2. <sup>a</sup>	2.576.230	6,5	2.743.680	182.912	2.225
Analista 1. <sup>a</sup>	2.767.720	6,5	2.947.620	196.508	2.225
<b>GRUPO VII. TITULADOS MEDIOS</b>					
Titulado Medio 3. <sup>a</sup>	1.661.185	6,5	1.769.160	117.944	1.390
Titulado Medio 2. <sup>a</sup>	1.827.505	6,5	1.946.295	129.753	1.858
Titulado Medio 1. <sup>a</sup>	1.964.170	6,5	2.091.840	139.456	1.858
Titulado Medio Pral. 3. <sup>a</sup>	2.107.786	6,5	2.244.795	149.653	2.225
Titulado Medio Pral. 2. <sup>a</sup>	2.272.390	6,5	2.420.100	161.340	2.225
Titulado Medio Pral. 1. <sup>a</sup>	2.480.665	6,5	2.641.905	176.127	2.225

## ANEXO IV

## CENTRO EMISOR H.M. REGLAMENTO REGIMEN INTERNO

Con independencia de lo pactado en los distintos Convenios Colectivos, se realiza este R.R.I. el cual tiene por objeto encauzar las distintas problemáticas que por la naturaleza de la función que se desarrolla en este Centro Emisor, cobra especial importancia.

Se trata en cualquier caso de marcar un camino que sirva de base y orientación para el colectivo que atiende dicho centro, delimitando el procedimiento a seguir en los casos que a continuación se exponen:

## Artículo 1. Enfermedad y/o causa de fuerza mayor.

Cualquier empleado afecto a estas circunstancias, deberá comunicar con antelación suficiente, la imposibilidad de asistencia a su centro de trabajo. Esta comunicación tendrá el siguiente orden preferencial:

- A/ A la Srta. Encargada.
- B/ A las Srtas. que en ese momento presten servicio en el Centro Emisor.
- C/ A los Servicios Centrales (Departamento de Personal).

La Srta. Encargada, será la responsable de coordinar y arbitrar las soluciones precisas para garantizar la continuidad del servicio decidiendo las sustituciones de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1.1. La persona que tenga asignado el mismo bloque de turno será en principio la que deba realizar la sustitución.
- 1.2. En su defecto, (imposibilidad de comunicación, etc..) la sustitución será efectuada por la persona que tenga señalado el primer turno (mañanas) y que por rotación, coincidan sus descansos de forma puntual con los festivos y domingos. Este turno viene ubicado en el estadiillo en el tercer nivel del bloque primero.

## Compensaciones.

- Con carácter general toda sustitución, se compensará con otro día de descanso.
- Si la sustitución se produce en día sábado, domingo o festivo se añadirá una contraprestación económica, cuyo importe ascenderá a 8.000 Pts.

## Artículo 2. Dotación mínima de personal.

Actualmente hay establecidos tres bloques de turnos con los siguientes horarios:

- 1<sup>o</sup> 7,30 a 15,00 horas
- 2<sup>o</sup> 15,00 a 22,30 horas
- 3<sup>o</sup> 22,30 a 6,00 horas

La dotación mínima que aquí se establece deberá respetarse siempre y bajo cualquier circunstancia, arbitrándose los medios para su puntual cumplimiento, a fin de garantizar la atención al servicio.

- TURNO 1<sup>o</sup> - 2 PERSONAS
- TURNO 2<sup>o</sup> - 1 PERSONA
- TURNO 3<sup>o</sup> - 1 PERSONA

## Artículo 3. No asistencia del relevo.

Si por cualquier motivo no se presentase el relevo para la realización del siguiente turno, el personal de servicio deberá prolongar el suyo hasta la normalización de la eventualidad, debiendo pasar información de la misma a la persona encargada del Centro, generando esta última la solución al problema.

La prolongación de turno que se produzca por este caso deberá realizarlo una sola persona con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso las horas de exceso sobre la jornada de trabajo normal, se computarían como horas extraordinarias a todos los efectos.

**Artículo 4. Fiestas acumuladas.**

La acumulación de fiestas trabajadas se fija en un máximo de 7, teniendo en cuenta que su disfrute estará subordinado a los periodos vacacionales de terceros y en cualquier caso a las necesidades del servicio.

Se confeccionará un estadillo adjunto al de turnos, con carácter mensual donde se reflejarán los días festivos pendientes de disfrutar con señalización nominal de las personas correspondientes.

**Artículo 5. Vacaciones, maternidad y bajas prolongadas.**

La empresa contratará personal interino para suplir a los afectados y facilitar la continuidad del servicio.

Se precisan los siguientes puntos:

- 5.1. Una vez acordado el calendario vacacional, se procederá a la contratación de personal interino para compensar con el mismo número a los componentes de plantilla que en ese momento estén disfrutando sus vacaciones.

El cupo máximo de disfrute será de dos personas por mes o periodo de tiempo.

**5.2. MATERNIDAD Y BAJAS PROLONGADAS.**

En cualquiera de estos dos casos no existen en principio dificultades ni límites para la sustitución correspondiente por personal contratado temporalmente.

Si la inasistencia al trabajo se prolongara más de tres días y se confirmase la baja, la empresa normalizará con la mayor rapidez posible esta situación con la incorporación de personal interino.

- 5.3. Cuando el inicio de las vacaciones anuales reglamentarias coincida con la realización de turno de noche, éstas se computarán a partir de las cero horas del día siguiente.

**Artículo 6. Cambios de turno.**

Los cambios que sobre el estadillo de turnos puedan realizarse por motivos personales, o de cualquier otra índole, deberán ponerse en conocimiento de la Encargada del Centro o en su defecto se dirigirá a los Servicios Centrales (S. GESTION TECNICA) por escrito y vía fax, donde deberá reflejar la persona que vaya a sustituirla, así como el turno posterior compensatorio, todo ello con una antelación mínima de 24 horas sobre la fecha del cambio.

**Artículo 7. General.**

Por la naturaleza del propio trabajo a turnos, los descansos se fijarán procurando no exceder las 37,5 horas de trabajo semanales pactada en Convenio dando preferencia a los JUEVES y VIERNES, como compensación a los SABADOS y DOMINGOS. Como alternativas se señalarán los LUNES y MARTES siguientes, siempre que JUEVES y VIERNES sean festivos.

- 7.1. La confección y exposición de turnos se realizará con tiempo suficiente, debiendo estar firmados y autorizados quince días antes del inicio de los mismos.
- 7.2. La rotación de turnos se hará en circuito continuo, de dos en dos y en ciclos mensuales.
- 7.3. La comunicación de averías, de cualquier índole, será siempre por escrito (vía FAX) empleándose el mismo medio, para trasladar su desenlace. Asimismo se utilizará la vía telefónica, como paso previo para facilitar información.

**29226** CORRECCION de errores de la Resolución de 30 de septiembre 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 las Industrias de Conservas Vegetales.

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número

ro 252, de 21 de octubre de 1991, páginas 34120 a 34131, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Art. 10, punto 4, donde dice: «Técnico o titulado», debe decir: «Técnico no titulado».

Art. 16, apartado B), donde dice: «Personal Servicios Complementarios en cámaras frigoríficas», debe decir: «Personal de Servicios Complementarios en cámaras frigoríficas».

Art. 17, punto 1, línea 4, donde dice: «en los libros o fichas del movimiento», debe decir: «en los libros o fichas el movimiento».

Art. 34, párrafo 1, línea 3, donde dice: «comprenderá a la tarde», debe decir: «comprenderá la tarde».

Art. 42, apartado b), línea 3, donde dice: «que se la he concedido», debe decir: «que se la ha concedido».

Art. 42, apartado a), línea 3, donde dice: «para todos y cada uno», debe decir: «para todos o cada uno».

Art. 42, apartado c), línea 5, donde dice: «(«Boletín Oficial del Estado» del 8)», debe decir: ««Boletín Oficial del Estado» del 8 de marzo de 1989».

Art. 46, párrafo 1, línea 1, donde dice: «El personal afectado», debe decir: «El personal afectado».

Art. 46, párrafo 2, línea 2, donde dice: «trabajos a los que se reconozca», debe decir: «trabajos a los que se le reconozca».

Art. 55, punto 10, línea 4, donde dice: «la negativa de dar cuenta», debe decir: «la negativa a dar cuenta».

Art. 61, párrafo 4, línea 9, donde dice: «de trabajo en otras horas», debe decir: «de trabajo o en otras horas».

Art. 67, párrafo 2, línea 2, donde dice: «obligados a vertirlas durante», debe decir: «obligados a vestir las durante».

Art. 69, punto 5, párrafo 1, donde dice: «anhídrido sulfuroso», debe decir: «anhídrido sulfuroso».

Art. 79, disposiciones transitorias, segunda, línea 3, donde dice: «del personal que recibe la remuneración», debe decir: «del personal que recibe la remuneración».

Art. 79, disposiciones transitorias, cuarta, línea 5, donde dice: «(«Boletín Oficial del Estado» del 22)», debe decir: «(«Boletín Oficial del Estado» del 22 de junio)».

Art. 79, punto 2, donde dice: «personal personal fijo y discontinuo y eventual», debe decir: «personal fijo, discontinuo y eventual».

Anexo VI, punto 2. Para el personal fijo discontinuo y eventual: Deben suprimirse las columnas relativas a «Parte proporcional» y «salario día». La llamada (1) queda sustituida por la siguiente:

«(1) En el salario hora global está incluido el 55,65 por 100 de todas las «partes proporcionales» correspondientes a domingo, en su caso sábados, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**29227** CORRECCION de errores de la Orden de 25 de septiembre de 1987, sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen inversiones en las Zonas de Urgente Reindustrialización de Barcelona, Cádiz, Madrid y Nervión.

Advertido error en el texto de la Orden de 25 de septiembre de 1987, sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen inversiones en las Zonas de Urgente Reindustrialización de Barcelona, Cádiz, Madrid y Nervión, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 250, de fecha 19 de octubre de 1987, a continuación se transcribe la oportuna rectificación:

En el anexo I, página 31261, expediente M/114, donde dice: «Cynem, Sociedad Anónima», debe decir: «Cynem, Sociedad Anónima».

**29228** RESOLUCION de 31 de julio de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 274/1989, promovido por «Fundación Mapfre», contra acuerdos del Registro de 16 de septiembre de 1987 y 16 de enero de 1989. Expediente de nombre comercial número 110.941.

En el recurso contencioso-administrativo número 274/1989, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Fundación Mapfre» contra resoluciones de este Registro de 16 de septiembre de 1987 y 16