

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20323** RESOLUCION de 16 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).

Visto en texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), código de convenio número 9001252, que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por Comité Intercentros, 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 de Trabajo 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, 16 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VI CONVENIO COLECTIVO DE CETESA

### TITULO I

#### Disposiciones de carácter general

#### CAPITULO I

##### Principios generales

##### Artículo 1. Declaración.

En las reuniones mantenidas hasta la fecha entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, se ha puesto de manifiesto la delicada situación que atraviesa CETESA y la urgencia de acometer cambios estructurales en las mismas para afrontar el futuro con garantías de éxito.

El conjunto de estas actuaciones hacen que el ejercicio de 1994 pueda ser calificado como un año excepcional de transición hacia un nuevo modelo empresarial y hacia una mejor posición en el mercado propio de la empresa que exigirá la introducción de cambios sustanciales en los procesos y relaciones mantenidos hasta ahora.

Es voluntad de la empresa discutir con la representación de los trabajadores los cambios necesarios para alcanzar los objetivos planteados en esta nueva etapa. En este espíritu, se plantea un acuerdo para el VI Convenio Colectivo que recoge los elementos imprescindibles para crear un marco laboral que facilite el análisis de un conjunto de aspectos que, en el momento actual, son difíciles de precisar. Dichos aspectos serán estudiados a lo largo de 1994, por una Comisión Paritaria integrada por los miembros que designe el Comité Intercentros y representantes de la Dirección de la empresa, según lo estipulado en el artículo siguiente.

Teniendo en cuenta las referidas premisas, la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de CETESA, integrada por la representación designada por el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa, ha aprobado el presente Convenio.

##### Artículo 2. 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 el Comité Intercentros.

2. Durante el año 1994, esta Comisión, determinará los criterios de distribución de las cantidades que, hasta ahora, se han dedicado a los ascensos por antigüedad, así como la remodelación de las categorías pro-

fesionales con objeto de adecuar la estructura de la empresa a las necesidades funcionales y comerciales actuales.

Asimismo, esta Comisión realizará el seguimiento de la actividad comercial de la empresa y supervisará la aplicación de los mecanismos de revisión de objetivos en aquellas guías donde fuere necesario.

Efectuará también el seguimiento de las medidas y procesos que se implanten durante 1994, pudiendo proponer los cambios necesarios en función de los resultados obtenidos.

3. 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.

4. 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.

5. 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 trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, estas 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 estas 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 procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

### CAPITULO II

#### Ambitos de aplicación

##### Artículo 6. Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que la empresa mantiene, 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 encomiende algún servicio o trabajo determinado, sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimane que es trabajador a tiempo parcial.

#### Artículo 8. *Temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1994, 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 de diciembre de 1994.

4. Entre el 15 y el 31 de diciembre de 1994 se revisarán de forma provisional las dietas, compensación por comidas, locomociones y kilometraje, hasta la firma de un nuevo Convenio.

## TITULO II

### Organización del trabajo y grupos laborales

#### CAPITULO I

##### 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 programa 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 artículo 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 período 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 se produzcan a lo largo del año 1994, siempre y cuando se mantenga como mínimo el actual nivel de actividad.

Asimismo, garantiza que la reorganización del trabajo por causa de innovaciones tecnológicas, no podrá ser causa de baja en la empresa, salvo que se den 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 II

##### Clasificación 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 carác-

ter 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 Grado Superior.

2.1.2. Titulado de Primera de Grado Superior.

2.1.3. Titulado de Segunda de Grado Superior.

Subgrupo 2. Titulados Facultativos de Grado Medio:

2.2.1. Titulado Mayor de Grado Medio.

2.2.2. Titulado de Primera de Grado medio.

2.2.3. Titulado de Segunda de Grado Medio.

Subgrupo 3. Analistas:

2.3.1. Analista de Sistemas Senior de Primera.

2.3.2. Analista de Sistemas Senior de Segunda.

2.3.3. Analista de Sistemas Junior de Primera.

2.3.4. Analista de Sistemas Junior de Segunda.

2.3.5. Analista Programador de Primera.

2.3.6. Analista Programador de Segunda.

Subgrupo 4. Programadores:

2.4.1. Programador Senior de Primera.

2.4.2. Programador Senior de Segunda.

2.4.3. Programador Junior de Primera.

2.4.4. Programador junior de 2.ª

2.4.5. Programador de Entrada.

Subgrupo 5. Operadores:

2.5.1. Operador de Sistemas Mayor.

2.5.2. Operador de Sistemas de 1.ª

2.5.3. Operador de Sistemas de 2.ª

2.5.4. Operador de Sistemas de Entrada.

Grupo tercero. Ventas:

Subgrupo 1. Supervisores:

3.1.1. Supervisor mayor.

3.1.2. Supervisor de 1.ª

3.1.3. Supervisor de 2.ª

Subgrupo 2. Promotores:

3.2.1. Promotor mayor.

3.2.2. Promotor de 1.ª

3.2.3. Promotor de 2.ª

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 1.ª

- 4.2.3 Oficial Administrativo de 2.ª
- 4.2.4 Auxiliar Administrativo de 1.ª
- 4.2.5 Auxiliar Administrativo de 2.ª

Grupo quinto. Oficios varios:

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

Grupo sexto. Edificios:

- 6.1.1 Conserje mayor.
- 6.1.2 Conserje de 1.ª
- 6.1.3 Conserje de 2.ª
- 6.1.4 Ordenanza de 1.ª
- 6.1.5 Ordenanza de 2.ª
- 6.1.6 Botones (hasta los dieciocho 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.

(N-4) Los Botones al cumplir la edad de dieciocho años pasarán automáticamente a Ordenanza de 2.ª

## TITULO III

### Ingreso y promoción

#### CAPITULO I

##### Ingreso

#### Artículo 13. Condiciones de ingreso.

Cuando 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 reingreso de las excedencias voluntarias, en concordancia con el artículo 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 regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

- a) 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.
- b) Los Tribunales calificadoros estarán compuestos por representantes de los trabajadores y de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.
- c) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

Personal Técnico: Cinco meses.

Personal de Ventas: Tres meses.

Personal Administrativo y de Oficios Varios: Dos meses.

Personal de Edificios: Quince días.

Durante estos períodos, 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 período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

Quienes con anterioridad a la fecha de la convocatoria hubieran trabajado un total de más de tres meses, en el período del último año a la publicación de la misma, y para el Área a la cual estuvo desempeñando

sus funciones con carácter eventual, fijo o periódico, con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la empresa, mediante el concurso-oposición.

## CAPITULO II

### 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:

- a) 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.
- b) Por años de servicio en la empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 16.
- c) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15, apartados 2 y 4.
- d) No obstante lo previsto en los apartados b) y c), en el transcurso del año 1994, la Comisión Paritaria regulada en el artículo 2, negociará la distribución de las cantidades destinadas a los ascensos por antigüedad, bajo los criterios recogidos en el referido artículo.

#### Artículo 15. Condiciones de promoción a las nuevas categorías administrativas (grupo 4, subgrupo 1).

1. Se accederá a las categorías del 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.

2. Alcanzando 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 período 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. 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, a los veinticuatro meses de permanecer en ésta, alcanzarán la 2-B, y a los cuatro años de permanencia en ésta, alcanzarán el nivel 2-A.

#### Artículo 16. Plazos de promoción.

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

El cálculo de la categoría por antigüedad, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se determinará mediante el cómputo de los plazos previstos en este artículo.

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 trienios 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 3.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Jefe de 2.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Jefe de 1.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Jefe mayor: Permanencia durante nueve años y pasa a: Jefe de Departamento.

**Grupo segundo. Técnicos:****Subgrupo 1. Titulados Facultativos de grado superior:**

Titulado de 2.ª: Permanencia durante ocho años y seis meses y pasa a

Titulado de 1.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Titulado mayor.

**Subgrupo 2. Titulados Facultativos de grado medio:**

Titulado de 2.ª: Permanencia durante ocho años y seis meses y pasa a

Titulado de 1.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Titulado mayor.

**Subgrupo 3. Analistas:**

Analista Programador de 2.ª: Permanencia durante un año y pasa a Analista Programador de 1.ª: Permanencia durante dos años y seis meses y pasa a

Analista de Sistemas Junior de 2.ª: Permanencia durante dos años y seis meses y pasa a

Analista de Sistemas Junior de 1.ª: Permanencia durante tres años y pasa a

Analista de Sistemas Senior de 2.ª: Permanencia durante cuatro años y pasa a

Analista de Sistemas Senior de 1.ª

**Subgrupo 4. Programadores:**

Programador de Entrada: Permanencia durante seis meses y pasa a Programador Junior de 2.ª: Permanencia durante dos años y seis meses y pasa a

Programador Junior de 1.ª: Permanencia durante dos años y seis meses y pasa a

Programador Senior de 2.ª: Permanencia durante tres años y pasa a Programador Senior de 1.ª

**Subgrupo 5. Operadores de Sistemas:**

Operador de Sistemas de Entrada: Permanencia durante seis meses y pasa a

Operador de Sistemas de 2.ª: Permanencia durante dos años y seis meses y pasa a

Operador de Sistemas de 1.ª: Permanencia durante cuatro años y pasa a

Operador de Sistemas mayor.

**Grupo tercero. Ventas:****Subgrupo 1. Supervisores:**

Supervisor de 2.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Supervisor de 1.ª: Permanencia durante nueve años y pasa a

Supervisor mayor.

**Subgrupo 2. Promotores:**

Promotor de 2.ª: Permanencia durante cuatro años y seis meses y pasa a

Promotor de 1.ª: Permanencia durante ocho años y pasa a

Promotor mayor.

**Grupo cuarto.****Subgrupo 1 (n-1).**

Grupo 3 B: Permanencia durante un año y seis meses y pasa a

Grupo 3 A: Permanencia durante tres años y pasa a

Grupo 2 B: Permanencia durante cuatro años y pasa a

Grupo 2 A: Permanencia durante cinco años y seis meses y pasa a

Grupo 1 B: Permanencia durante seis años y pasa a

Grupo 1 A.

(n-1) Alcanzado 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 2.ª: Permanencia durante dos años y cinco meses y pasa a

Auxiliar Administrativo de 1.ª: Permanencia durante cinco años y pasa a

Oficial Administrativo de 2.ª: Permanencia durante ocho años y pasa a

Oficial Administrativo de 1.ª: Permanencia durante diez años y pasa a Oficial Administrativo Mayor.

**Grupo Quinto. Oficios varios:**

Auxiliar de Oficios Varios de 2.ª: Permanencia durante dos años y cinco meses y pasa a

Auxiliar de Oficios Varios de 1.ª: Permanencia durante cinco años y pasa a

Oficial de Oficios Varios de 2.ª: Permanencia durante ocho años y pasa a

Oficial de Oficios Varios de 1.ª: Permanencia durante diez años y pasa a Oficial de Oficios Varios Mayor Grupo Sexto.

**Edificios:**

Botones: Al cumplir la edad de dieciocho años pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda.

Ordenanza de 2.ª: Permanencia durante dos años y seis meses y pasa a

Ordenanza de 1.ª: Permanencia durante cinco años y pasa a

Conserje de 2.ª: Permanencia durante ocho años y pasa a

Conserje de 1.ª: Permanencia durante diez 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:

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

- 1.º Podrán concurrir a ellas todos los trabajadores que cumplan las condiciones de este artículo.
- 2.º De acuerdo a las solicitudes existentes serán preferentes las que posean los requisitos exigidos en el artículo 18.
- 3.º Serán consideradas las solicitudes de grupos preferentes, para todas aquellas que al trabajador le suponga una promoción.

Quien obtenga plaza mediante convocatoria, deberá permanecer dieciocho 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 sí sus respectivas plazas.

El que en una convocatoria no alcance la calificación de apto, no podrá presentarse a nuevas pruebas de idéntica categoría, que sea de la misma área, hasta transcurridos seis meses desde la que no aprobó. En el supuesto de que se presentase a una convocatoria antes de transcurrido un año de la primera, si no supera esta segunda prueba, el período de no presentación será de doce 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 área 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, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, en caso de igualdad en la antigüedad 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 calificadoros.*

Los Tribunales calificadoros 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 quince días, salvo acuerdo entre Dirección y representación social.

A los admitidos se les notificará la admisión en un plazo máximo de diez 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 encuentren en período de prueba, se 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 supuesto, salvo que a éste no le interese, que pasará el siguiente.

#### Artículo 24. *Contratación de trabajadores minusválidos.*

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

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

En los casos de perentoria 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 determine 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. Solicitudes de formación.

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 IV

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

#### CAPITULO I

##### Jornada y horario

#### Artículo 27. Jornada.

La jornada semanal será la siguiente:

##### a) Promotores de televenta.

Treinta y siete horas en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en que será de treinta y cinco horas en jornada continuada.

##### b) Promotores de venta directa.

Treinta y siete horas y media en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en los que será de treinta y cinco horas en jornada continuada.

##### c) Resto del personal.

Treinta y siete horas y media, durante todo el año.

Dichas jornadas se realizarán de lunes a viernes.

#### Artículo 28. Horario.

a) Promotores de televenta: Al objeto de atender adecuadamente las necesidades comerciales y cumplir con los objetivos previstos, el personal adscrito a este canal realizará una jornada semanal de treinta y siete horas, con el siguiente horario partido:

Lunes a jueves: De nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.  
Viernes: De nueve a catorce horas.

En los meses de julio y agosto se realizará jornada intensiva de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

En función de las características y peculiaridades de cada demarcación territorial, por acuerdo entre ambas partes, las horas de entrada y salida contenidas en el expresado marco de referencia, podrán variarse en una hora, siempre que la hora de salida no exceda de las diecinueve horas.

Con objeto de atender necesidades comerciales concretas, por acuerdo entre ambas partes, podrán establecerse horarios específicos.

En los supuestos de discrepancia entre las partes, participará la representación de los trabajadores.

b) Promotores de venta directa: La jornada de los promotores de venta directa será de treinta y siete horas y media semanales, a realizar de lunes a viernes.

El horario de trabajo se realizará, de lunes a jueves y con carácter general, en jornada partida, dentro de los límites de ocho a diecinueve horas, a concretar en cada oficina comercial, de acuerdo con sus características y peculiaridades. La jornada de los viernes será continuada finalizando, como máximo, a las quince horas.

Se establece media hora de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo.

No obstante lo anterior, si la realización de gestiones comerciales concretas lo hiciese necesario, deberá acomodarse el horario de trabajo a las mismas, sin rebasar, en cómputo mensual, la duración máxima de la jornada establecida.

En los meses de julio y agosto se realizará jornada intensiva de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

Con objeto de atender necesidades comerciales concretas, por acuerdo entre ambas partes, podrán establecerse horarios específicos.

c) Resto del personal: De siete cuarenta y cinco a quince quince horas, 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.

#### 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 adecuado. 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 horas, salvo que por causas justificadas no pueda hacerlo.

#### Artículo 30. Flexibilidad.

Se establece 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 solo 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 éste termine, la parte proporcional que les 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 pesetas.

#### 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 tendrán 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 III

#### Permisos y licencias

#### Artículo 36. *Permisos.*

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen 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, 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, nueras 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 condiciones 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 concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día al año.

Cuando 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 realizarla 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. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.*

En el supuesto de parto, se suspenderá el contrato de trabajo con «derecho a reserva del puesto de trabajo» por un período de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre 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, tendrá 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 IV****Excedencia****Artículo 41. Clases de excedencias.**

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

a) 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.

b) 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.**

1. 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 período 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 desempeñe.

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 viniera disfrutando.

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

Tanto la solicitud de excedencia, como el reingreso, será comunicado por la empresa a la representación de 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, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaba una actividad laboral al solicitar la excedencia.

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

**TITULO V****Régimen económico****CAPITULO I****Régimen económico****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 determine en el capítulo correspondiente.

**CAPITULO II****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 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 a un 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 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, Ceuta 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 venta.**

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 promotores, teniendo en cuenta los incrementos del IPC, la variación de los precios de los productos de promoción, los incrementos del salario base, etcétera.

Siguiendo iguales criterios revisará las bases para la aplicación de los porcentajes de comisión de los promotores y supervisores.

**CAPITULO III****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 minúsválidos.

**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 tarea.

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 un 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 quince 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 75 por 100 de los gastos de mudanza, pudiendo la empresa contratar con determinadas empresas del sector su realización. Asimismo y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido 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 abonado 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 veinticinco años, COU, BUP o FP.

Igualmente se consideran 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 artículo 62.2.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales, también tendrá 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, etcétera, 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 IV

##### Anticipos y préstamos

###### 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 de 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, podrá alcanzar, a petición de éstos, la cantidad de 500.000 pesetas.

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 pesetas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- 1.º Tener una antigüedad mínima en la empresa de dos años.
- 2.º No tener ningún otro préstamo de la empresa en vigor.

Los intereses que generan 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 Intercentros, 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 estos 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 pueden 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 VI

##### Movilidad

#### CAPITULO I

##### Traslados y comisiones de servicio

###### Artículo 69. *Residencia y cambio de acoplamiento.*

1. Residencia: Se entiende por residencia de un trabajador la localidad en que se 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 traslado, excepción hecha de los trabajadores encuadrados en el subgrupo 1 del grupo 4.º

###### 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, siguiendo las previsiones y tramitación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores.

Acordado 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 encomienden. 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 deba prolongarse, de forma continuada, durante al menos diez días del siguiente mes.

Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo en el que podrá disfrutar el 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 Servicio, las semanas que haya acumulado.

## TITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### CAPITULO I

##### 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.

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 II

##### 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:

- 1.ª Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2.ª No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.ª El abandono de servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

4.ª La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la empresa.

5.ª La falta de aseo o limpieza personal.

6.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.ª Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

#### Artículo 77. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

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

#### Artículo 78. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.ª Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2.ª La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.ª Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 4.ª La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.ª La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.ª El abandono de destino.
- 7.ª El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.
- 8.ª La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.
- 9.ª Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de CETESA.
10. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la empresa.
11. La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la empresa.
12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
13. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
14. Las de acoso sexual, en términos generales.

#### CAPITULO III

##### 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: Amonestaciones 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 VIII****Derechos de representación y reunión de los trabajadores****CAPITULO I****Representación****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 veinticuatro 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:

- Centro de hasta 100 trabajadores: Veinticinco horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.
- Comité Intercentros: Cuarenta 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.

En el caso concreto de Madrid se considerará como centro de trabajo único el constituido por el conjunto de la Zona Centro y Servicios Centrales.

2. Las funciones de los representantes así elegidos serán las que atribuyen 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 a 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 existe 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, incluidos los correspondientes a Servicios Centrales, que según lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, se adscribirán al comité que representará de forma unitaria, tanto a los trabajadores adscritos a éstos como a la Zona Centro.

**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 trece 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 del Convenio.

3. Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros serán los 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 éste, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

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

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

#### Artículo 91. *Adaptación 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. *Técnicos de Ventas.* Los Técnicos de Ventas que contrate la empresa al amparo del Real Decreto 1438/1985, 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.

2.1 *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 electrocardiograma 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 detecte 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 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.

#### 2.2 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, siempre 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 (jubilación 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 Real Decreto.

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 pesetas 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 pesetas y las citadas 500.000 pesetas serán satisfechas en un 70 por 100 por la empresa y en un 30 por 100 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 30 por 100 de la cantidad satisfecha por la entidad aseguradora será puesta 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 acciones de trabajo por un capital de 3.500.000 pesetas.

5. *Jubilación 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.

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 mil seiscientos ochenta y una horas y para el personal de ventas será de mil setecientos veintiséis 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, tendrá ayuda económica, que será mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleve.

2. La Comisión de Fondos Sociales dispondrá de las cantidades que se estipulan en el artículo 66 y en la disposición adicional cuarta, al objeto de atender aquellas atenciones de carácter social que estime necesario.

8. *Horas extraordinarias.* Las partes firmantes coinciden 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 sección.

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

## ANEXO 1

### Categorías Secretarías

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 acceso al 1-A a los seis años.

c) Secretarías de Subdirección: Grupo 2-A accediendo a los cinco años y seis meses 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 artículo 15, excepto los puestos desempeñados a la firma del presente Convenio, que, directamente, accederán a la categoría 2-B.

## ANEXO 2

### Acoplamiento 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 acoplamientos 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 proyección.

## 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.

## ANEXO 4

### Acuerdo sobre comisiones para novena y décima campaña de Páginas Amarillas

Para la novena y décima campaña de Páginas Amarillas las comisiones a que se refiere el artículo 49 del Convenio Colectivo, tanto para el personal de Televenta como de Venta Directa, se calcularán y liquidarán con arreglo a las tablas contenidas en el anexo cuyo funcionamiento es el siguiente:

a) En función del volumen de ventas y número de clientes asignados, como objetivos para cada campaña de ventas en la tabla 1 se determinará la tasa base aplicable al cumplimiento del 100 por 100 de los citados objetivos.

b) Para grados de cumplimiento, superiores o inferiores al citado 100 por 100 la tasa aplicable al volumen de ventas realizado se obtendrá multiplicando la tasa base citada en el párrafo anterior por el coeficiente corrector que se señala en la tabla número 2.

c) Liquidaciones mensuales.—Al término de cada mes de la producción acumulada obtenida desde el principio de cada campaña se deducirá un 10 por 100, tanto en número de clientes como en volumen de ventas, en concepto de previsión de anulaciones e impagados. Sobre la cantidad resultante se aplicará la tasa que corresponda, de acuerdo con lo especificado en los dos puntos anteriores, es decir, multiplicando la tasa base que por aplicación de la tabla 1 corresponde a la campaña, por el coeficiente corrector que resulte del nivel de cumplimiento de los objetivos acumulados de volumen de ventas y número de clientes, contenido en la tabla 2. El importe resultante se disminuirá con las cantidades satisfechas por este concepto desde el principio de la campaña. La diferencia así obtenida será la retribución a percibir en el mes. En el supuesto de que la cantidad resultante durante los meses de la primera mitad de la campaña fuese inferior a 150.000 pesetas en el personal de Venta Directa y 100.000 pesetas en Televenta se acreditarán estas cantidades bajo el concepto de comisiones

anticipadas las cuales serán liquidadas de forma ponderada durante los meses de la segunda mitad de la campaña.

d) Liquidación definitiva. A la publicación de la guía se efectuará la liquidación definitiva de comisiones. Sobre el volumen de ventas (deduciendo anulaciones, impuestos y descuentos salvo los que sean por pronto pago o los que sean consecuencias de campañas promocionales en las que específicamente se haya previsto computar las ventas a efectos de liquidar comisiones sobre el precio de tarifa), se practicará una deducción en concepto de impagados, tanto en número de clientes como en importe, que será igual al porcentaje que por este concepto haya tenido cada vendedor en la campaña precedente, menos 1,25 puntos.

En los casos en que el porcentaje de impagados del vendedor sea inferior al expresado 1,25 por 100 la diferencia entre este porcentaje y el de impagados reales será liquidada como producción.

Esta disminución de 1,25 puntos viene a compensar las cantidades de impagados y número de clientes que, estimativamente, podrán recuperarse a través de asesoría jurídica, tanto mediante actuaciones judiciales como por gestiones amistosas.

En razón a lo expuesto las únicas ventas computables para el devengo de comisiones serán las que hayan llegado a buen fin.

Las bonificaciones totales o parciales debidas a errores editoriales o a otras causas siempre que no sean imputables al vendedor no darán lugar a ninguna deducción sobre la producción obtenida por éste.

Sobre el volumen de producción obtenido, según las reglas citadas, se aplicará la tasa que corresponda, en función del grado de cobertura de los objetivos de número de clientes y ventas.

e) Otros productos.—Para el resto de productos editoriales que pueda trabajar el vendedor se aplicarán para la liquidación de comisiones las mismas reglas que en Páginas Amarillas.

f) Anticipos.—Durante los meses de precampaña en los que el vendedor no realice actividad de ventas o el volumen de éstas sea sensiblemente inferior al normal, se concederán anticipos a cuenta de comisiones que tendrán una cuantía mínima de 150.000 pesetas para el personal de Venta Directa y 100.000 pesetas para el de Televenta, los cuales serán liquidados a lo largo de la campaña de ventas.

g) Asignación de cartera.—Para la novena y décima campañas de Páginas Amarillas y, únicamente, para el personal con categoría de Promotor de Venta Directa o Televenta se garantiza, salvo acuerdo en otro sentido, que las carteras asignadas tendrán una cuantía en volumen de pesetas que, como mínimo, será igual al 70 por 100 de las ventas realizadas en la campaña precedente, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a 55.000.000 de pesetas para los promotores de Venta Directa y 20.000.000 para el de Televenta, excepto los casos en que las ventas de la última campaña hubieran sido inferiores a dichas cifras, en cuyo caso se mantendrán éstas.

h) Promotores de Venta Directa.—Si como resultado de la aplicación del nuevo sistema de comisiones durante las novena y décima campañas, las comisiones a percibir en cada una de ellas fueran inferiores a las que se hubieran derivado del sistema vigente para la octava campaña, en el intervalo entre 0 y 2.500.000 pesetas, las comisiones a percibir serán las que se deriven de dicho sistema de octava campaña, con un máximo de 2.500.000 pesetas.

i) Promotores de Televenta.—Si por aplicación del nuevo sistema de comisiones durante las novena y décima campañas en las liquidaciones mensuales o definitiva resultase una tasa inferior al 7 por 100 se aplicará esta tasa.

j) Revisión de objetivos.—Si en una determinada guía al finalizar la campaña de ventas los objetivos globales de la misma en volumen de contratación y número de clientes, así como los individuales de, al menos, la mitad más uno de los vendedores (Venta Directa y Televenta) hubiesen alcanzado un nivel de cobertura inferior al 90 por 100 se procederá a una única revisión de éstos de acuerdo con la siguiente tabla:

Nivel cobertura del objetivo guía	Coefficiente a aplicar sobre objetivo inicial
85-90 .....	0,94
80-84,99 .....	0,93
75-79,99 .....	0,92
70-74,99 .....	0,91
Inferior al 70 ...	0,90

De igual forma, cuando el grado de cobertura de los objetivos globales de la guía y los individuales de, al menos, la mitad más uno de los vendedores superasen el 110 por 100 se procederá a corregir los objetivos de acuerdo con la siguiente tabla:

Nivel cobertura del objetivo guía	Coefficiente a aplicar sobre objetivo inicial
110-114,99	1,06
115-119,99	1,07
120-124,99	1,08
125-130	1,09
Superior 130	1,10

La citada revisión se efectuará por separado, en su caso, sobre clientes y ventas.

k) Cobertura de objetivos.—La no cobertura de los objetivos fijados por la empresa no comportará consecuencias de tipo laboral, salvo que la no consecución de los mismos fuere debida a disminución voluntaria del trabajo normal.

## Acuerdo económico

### 1. Sueldo base

1.1 Año 1993.—Durante el año 1993 regirán, para las distintas categorías, los sueldos base señalados en la tabla adjunta.

1.2 Revisión salarial para 1994.—Los conceptos salariales serán objeto de negociación durante el año 1994, teniendo en cuenta para ello la situación económica de la empresa y la evolución de su cifra de ventas.

### 2. Antigüedad

2.1 Año 1993.—Los nuevos trienios cumplidos, a partir del 1 de enero de 1993, serán de un 4 por 100 del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionar el trienio.

2.2 Año 1994.—Los nuevos trienios cumplidos, a partir del 1 de enero de 1994, serán de un 4 por 100 del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionar el trienio.

### 3. Plus de residencia

Año 1993.—Se fija para 1993 en 11.660 pesetas mensuales.

### 4. Compensación por comida

Año 1993.—Se establece en 1.275 pesetas.

### 5. Dietas

Año 1993:

Tipo A: Se fija en 8.056 pesetas.

Tipo B: Se fija en 5.724 pesetas.

Tipo C: Se fija en 2.332 pesetas.

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.

### 6. Compensación por kilometraje

Año 1993.—26 pesetas por kilómetro.

Tabla salarial para 1993

Categoría	Sueldo base - Pesetas
Jefe de Departamento .....	295.599
Jefe Mayor .....	250.856
Jefe de Primera .....	228.982
Jefe de Segunda .....	208.927
Jefe de Tercera .....	192.649
Encargado Negociado Mayor .....	228.982
Encargado Negociado Primera .....	208.927
Encargado Negociado Segunda .....	192.649
Titulado Mayor G.S. ....	233.118
Titulado Primera G.S. ....	212.691
Titulado Segunda G.S. ....	196.111
Titulado Mayor G.M. ....	212.691
Titulado Primera .....	186.450
Titulado Segunda G.M. ....	162.231
Analista de Sistema Senior Primera .....	313.545
Analista de Sistema Senior Segunda .....	302.216
Analista de Sistema Junior Primera .....	290.800
Analista de Sistema Junior Segunda .....	279.383
Analista Programador Primera .....	268.055
Analista Programador Segunda .....	256.639
Programador Senior Primera .....	245.223
Programador Senior Segunda .....	233.803
Programador Junior Primera .....	222.389
Programador Junior Segunda .....	211.060
Programador Entrada .....	182.560
Operador Sistema Mayor .....	233.803
Operador Sistema Primera .....	211.060
Operador Sistema Segunda .....	199.642

Categoría	Sueldo base - Pesetas
Operador Sistema Entrada .....	171.143
Supervisor Mayor .....	127.391
Supervisor Primera .....	120.593
Supervisor Segunda .....	113.505
Promotor Mayor .....	113.505
Promotor Primera .....	107.196
Promotor Segunda .....	100.908
Administrativo Grupo 1-A .....	207.005
Administrativo Grupo 1-B .....	179.250
Administrativo Grupo 2-A .....	162.021
Administrativo Grupo 2-B .....	154.044
Administrativo Grupo 3-A .....	139.939
Administrativo Grupo 3-B .....	133.810
Oficial Administrativo Mayor .....	197.754
Oficial Administrativo Primera .....	169.998
Oficial Administrativo Segunda .....	146.069
Auxiliar Administrativo Primera .....	133.810
Auxiliar Administrativo Segunda .....	123.900
Oficial O.V. Mayor .....	197.754
Oficial O.V. Primera .....	169.998
Oficial O.V. Segunda .....	146.069
Auxiliar O.V. Primera .....	133.810
Auxiliar O.V. Segunda .....	123.900
Conserje Mayor .....	155.225
Conserje Primera .....	150.820
Conserje Segunda .....	131.814
Ordenanza Primera .....	125.207
Ordenanza Segunda .....	115.354
Botones .....	77.696

TABLA 1

Tipos base a aplicar al 100 por 100 de cumplimiento de los objetivos en función del volumen de ventas y número de clientes asignados

(Ventas en millones de pesetas)

Número de clientes	Ventas												
	( 20	20-29,9	30-39,9	40-49,9	50-59,9	60-69,9	70-79,9	80-89,9	90-99,9	100-114,9	115-129,9	130-149,9	) 150
( 200	6,9	6,4	6,0	5,7	5,4	5,2	5,0	4,8	4,6	4,4	4,2	4,0	3,8
200-299	7,1	6,6	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	5,0	4,8	4,6	4,4	4,2	4,0
300-399	7,3	6,8	6,4	6,1	5,8	5,6	5,4	5,2	5,0	4,8	4,6	4,4	4,2
400-499	7,5	7,0	6,6	6,3	6,0	5,8	5,6	5,4	5,2	5,0	4,8	4,6	4,4
500-599	7,7	7,2	6,8	6,5	6,2	6,0	5,8	5,6	5,4	5,2	5,0	4,8	4,6
600-699	7,9	7,4	7,0	6,7	6,4	6,2	6,0	5,8	5,6	5,4	5,2	5,0	4,8
700-799	8,1	7,6	7,2	6,9	6,6	6,4	6,2	6,0	5,8	5,6	5,4	5,2	5,0
800-899	8,3	7,8	7,4	7,1	6,8	6,6	6,4	6,2	6,0	5,8	5,6	5,4	5,2
900-999	8,5	8,0	7,6	7,3	7,0	6,8	6,6	6,4	6,2	6,0	5,8	5,6	5,4
1.000-1.099	8,7	8,2	7,8	7,5	7,2	7,0	6,8	6,6	6,4	6,2	6,0	5,8	5,6
1.100-1.199	8,9	8,4	8,0	7,7	7,4	7,2	7,0	6,8	6,6	6,4	6,2	6,0	5,8
1.200-1.299	9,1	8,6	8,2	7,9	7,6	7,4	7,2	7,0	6,8	6,6	6,4	6,2	6,0
) 1.300	9,3	8,8	8,4	8,1	7,8	7,6	7,4	7,2	7,0	6,8	6,6	6,4	6,2

TABLA 2

Coefficientes correctores a aplicar sobre el tipo base a grados de cumplimiento de objetivos inferiores al 100 por 100

Clientes (porcentaje cobertura del objetivo de clientes)	Ventas (porcentaje cobertura del objetivo de ventas)													
	( 75	75-79,9	80-84,9	85-89,9	90-94,9	95-97,9	98-99,9	100	100,01-101,9	102-104,9	105-109,9	110-114,9	115-119,9	) 120
( 80	0,40	0,48	0,56	0,64	0,68	0,72	0,76	0,80	0,84	0,88	0,96	1,04	1,12	1,20
80-89,9	0,42	0,50	0,59	0,67	0,71	0,76	0,80	0,84	0,88	0,92	1,01	1,09	1,18	1,26
90-94,9	0,44	0,53	0,62	0,70	0,75	0,79	0,84	0,88	0,92	0,97	1,06	1,14	1,23	1,32
95-99,9	0,47	0,56	0,66	0,75	0,80	0,85	0,89	0,94	0,96	1,03	1,13	1,22	1,32	1,41
100	0,50	0,60	0,70	0,80	0,85	0,90	0,95	1,00	1,05	1,10	1,20	1,30	1,40	1,50
100,01-104,9	0,51	0,61	0,72	0,82	0,87	0,92	0,97	1,03	1,07	1,12	1,23	1,34	1,44	1,54

Clientes (porcentaje cobertura del objetivo de clientes)	Ventas (porcentaje cobertura del objetivo de ventas)													
	< 75	75-79,9	80-84,9	85-89,9	90-94,9	95-97,9	98-99,9	100	100,01-101,9	102-104,9	105-109,9	110-114,9	115-119,9	> 120
105-109,9	0,53	0,64	0,74	0,85	0,90	0,95	1,01	1,06	1,10	1,17	1,27	1,38	1,48	1,59
110-119,9	0,56	0,67	0,78	0,90	0,95	1,01	1,06	1,12	1,16	1,23	1,34	1,46	1,57	1,68
> 120	0,60	0,72	0,84	0,96	1,02	1,08	1,14	1,20	1,24	1,32	1,44	1,56	1,68	1,80

# MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

## ANEXO

### XXI Jornadas de Estudios Superiores sobre Economía y Gestión de las Corporaciones Locales

#### I. Temática:

•El estudio de las nuevas tendencias teórico-prácticas encaminadas a obtener una mayor satisfacción del ciudadano en sus relaciones con la Administración Pública.

#### II. Objetivos:

II.1 Debatir y analizar las características y vicisitudes que puedan plantearse en la descentralización y gestión del gasto público local.

II.2 Realizar un estudio pormenorizado de la especial incidencia e impacto que supone, en la Administración Pública, la aplicación de técnicas de productividad, calidad, imagen, etc., más frecuentes en la gestión económico-privada.

II.3 Conocer las últimas tendencias doctrinales y experiencias prácticas relativas a los diferentes temas de estudio, procedimiento a obtener las conclusiones necesarias para coadyuven a mejorar las técnicas de gestión local.

#### III. Destinatarios:

Personal al servicio de las Administraciones Públicas, con titulación superior o de grado medio, y responsables políticos, en puestos de trabajo relacionados con los diferentes aspectos y de gestión de las Entidades Locales.

#### IV. Avance de programa:

Descentralización y gestión del gasto público en el contexto de incertidumbre.

Reforma presupuestaria y papel a jugar por el departamento de hacienda.

El desarrollo local.

La productividad y su medida en la Administración.

Calidad e imagen de la calidad en los servicios públicos.

La ética en la Administración Pública.

### XX Jornadas de Estudios Superiores sobre Economía y Gestión de las Corporaciones Locales. Granada, 5 a 7 de octubre de 1994

(Rogamos cumplimenten, en mayúscula, todos los datos)

Apellidos y nombre .....

Documento nacional de identidad .....

Domicilio .....

Población ..... Código postal .....

Teléfono ..... Corporación .....

Vinculación con la misma .....

Puesto de trabajo que desempeña .....

Grupo .....

Derechos de inscripción: 30.000 pesetas.

Forma de pago: .....

En metálico en el CEMCI.

Giro postal número: ..... Fecha: .....

**20324** RESOLUCION de 29 de julio de 1994, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se convocan las «XXI Jornadas de Estudios Superiores sobre Economía y Gestión de las Corporaciones Locales», a celebrar en Granada.

El Instituto Nacional de Administración Pública convoca las «XXI Jornadas de Estudios Superiores sobre Economía y Gestión de las Corporaciones Locales», que organiza el Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Interprovincial (CEMCI) de Granada, con sujeción a las siguientes bases:

Primera.—Fecha y lugar de celebración: Tendrán lugar durante los días 5 al 7 de octubre de 1994, en Granada, en horario de nueve treinta a catorce horas y de diecisiete treinta a diecinueve treinta horas.

Segunda.—Condiciones generales de admisión: Personal al servicio de las Administraciones Públicas del grupo A, y responsables políticos, en puestos de trabajo relacionados con el tema de las Jornadas.

Si el número de solicitantes lo permitiese, podrán ser admitidos quienes, sin reunir las condiciones anteriores, lo soliciten.

Tercera.—Criterios de selección: El número de asistentes será limitado, por lo que, si es necesario, la selección de solicitantes se atenderá a los siguientes criterios:

1. Puesto de trabajo desempeñado, y
2. Prioridad en la presentación de solicitudes de asistencia y pago de los derechos de matrícula.

Cuarta.—Solicitudes: El plazo de presentación de solicitudes para participar se extenderá desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta diez días antes del comienzo de las mismas. Las solicitudes deberán dirigirse, según modelo adjunto, al CEMCI en Granada (plaza Mariana Pineda, número 8, 18009 Granada) o presentarse a través de cualquiera de las oficinas a que se refiere el artículo 38 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinta.—Derechos de matrícula y expedición del certificado. Los admitidos deberán abonar antes del comienzo de las Jornadas, en el CEMCI de Granada, la cantidad de 30.000 pesetas, en concepto de derechos de matrícula y expedición del certificado. Podrá acompañarse a la instancia el resguardo de abono mediante giro postal y otro procedimiento adecuado de los derechos de matrícula que, en el supuesto de que no fuese posible la admisión del solicitante, le serán devueltos en el plazo máximo de quince días desde el inicio de las Jornadas.

No se considerará firme la inscripción hasta tanto no se hayan abonado los derechos de matrícula.

Sexta.—Certificado de asistencia: Al término de la actividad, o inmediatamente después de su desarrollo, será expedido el certificado de asistencia a los participantes.

Madrid, 29 de julio de 1994.—El Presidente, José Constantino Nalda García.