

	Sin antigüedad — Pesetas	Tres años — Pesetas	Seis años — Pesetas	Once años — Pesetas	Dieciséis años — Pesetas	Veintiún años — Pesetas	Veintiséis años — Pesetas
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	92.123	95.435	98.734	105.347	111.690	118.568	125.186
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	90.271	93.460	96.642	103.005	110.111	115.738	122.095
Peón Especialista .....	88.621	92.098	94.834	101.051	107.259	113.467	120.380
Peón .....	78.238	82.124	84.740	90.052	95.343	100.646	105.947

TABLA DE PLUSES ESPECIALES (AÑO 1998)

*Plus penoso (día y hora)*

Categoría	Día — Pesetas	Hora — Pesetas
Capataz .....	395,15	49,40
Jefe de Equipo .....	395,15	49,40
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	381,75	47,75
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	352,90	44,15
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	336,30	42,00
Peón Especialista .....	325,50	40,70
Peón .....	278,25	34,75

*Conocimientos especiales (día y hora)*

Categoría	Día — Pesetas	Hora — Pesetas
Jefe de Equipo .....	739,50	92,45
Oficial de 1. <sup>a</sup> A) .....	739,50	92,45
Oficial de 1. <sup>a</sup> B) .....	417,90	52,20
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	331,95	41,50
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	29,45	3,70
Peón Especialista .....	73,75	9,20

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (AÑO 1998)

Categoría	Sin antigüedad — Pesetas	Tres años — Pesetas	Seis años — Pesetas	Once años — Pesetas	Dieciséis años — Pesetas	Veintiún años — Pesetas	Veintiséis años — Pesetas
<i>Dos primeras</i>							
Capataz .....	1.603	1.651	1.699	1.806	1.888	1.981	2.073
Jefe de Equipo .....	1.603	1.651	1.699	1.806	1.888	1.981	2.073
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.514	1.557	1.601	1.689	1.779	1.867	1.955
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.398	1.436	1.476	1.561	1.640	1.709	1.789
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.380	1.416	1.454	1.530	1.602	1.681	1.755
Peón Especialista .....	1.359	1.399	1.429	1.500	1.572	1.647	1.719
Peón .....	1.169	1.198	1.230	1.293	1.355	1.422	1.479
<i>Resto</i>							
Capataz .....	1.927	1.981	2.040	2.151	2.264	2.378	2.488
Jefe de Equipo .....	1.927	1.981	2.040	2.151	2.264	2.378	2.488
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.815	1.873	1.922	2.029	2.137	2.240	2.347
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.669	1.721	1.769	1.875	1.970	2.054	2.147
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.654	1.698	1.744	1.810	1.926	2.017	2.106
Peón Especialista .....	1.632	1.680	1.718	1.795	1.890	1.976	2.063
Peón .....	1.402	1.407	1.478	1.554	1.628	1.704	1.780

**1288**

*RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (código convenio número 9006382), que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 23 de diciembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### INTRODUCCIÓN

Los firmantes del presente acuerdo, al analizar la realidad con la que tenemos que enfrentarnos, concluimos que ésta viene caracterizada por cambios tecnológicos, por nuevas formas de comercialización y distribución de música y de canales musicales, por una disminución de los márgenes y cuotas de abono mensual, por una competencia creciente de empresas y servicios alternativos al de hilo musical y unos índices de inflación bajos.

Frente a esta situación que nos plantea importantes problemas, manifestamos nuestra voluntad de asumir el reto de dar cada vez mayor valor a nuestros clientes proporcionándoles un mejor servicio, así como desarrollar nuevos productos y servicios que, al dar satisfacción a nuevas demandas, nos permita incrementar nuestra cifra de negocio y beneficio, garantizando así el futuro de ST&Hilo. Entendemos que sólo de esta forma se podrá mantener el nivel de empleo y la mejora económica y profesional de los que trabajamos en esta compañía.

Por todo lo anterior, manifestamos nuestra intención de iniciar un proceso de modificación de nuestros sistemas de promoción profesional y remuneración económica que sea acorde con los objetivos de la sociedad.

Sistemas de promoción profesional, que, estando basados en el crecimiento empresarial, se fundamentan en una formación continua y el

reconocimiento de las aportaciones presentes y futuras de cada uno al esfuerzo colectivo.

Sistemas de remuneración económica que no estén basados sólo en el incremento anual del IPC o de la antigüedad, sino también en los incrementos de productividad y los objetivos comerciales, de prestación del servicio y de atención a nuestros clientes que se determinen anualmente, así como en el reconocimiento del esfuerzo individual y colectivo para la consecución de dichos objetivos, de las personas y grupos que conforman la empresa.

## CAPÍTULO I

### Normas generales

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (ST&HILO) y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

En aquellos casos en que con anterioridad a la fecha de aprobación del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa, mediante voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo o en documento específico complementario de aquél (siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan resultar en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables —en su cómputo global— o contrarias a las disposiciones y/o a las prescripciones del presente Convenio Colectivo) hubiera pactado a título individual con alguno o algunos de sus empleados condiciones o sistemas retributivos diferentes a los que en el presente se establecen, las mismas permanecerán plenamente subsistentes, en las condiciones y con las únicas limitaciones que han quedado expuestas.

#### Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día 1 de enero de 1996, siendo su duración de cuatro años, contados a partir de dicha fecha. Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre de 1999, si bien se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año hasta tanto no se produzca la denuncia del mismo y la aprobación de uno nuevo que le sustituya. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la otra parte en forma capaz de dejar constancia bastante y con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento.

#### Artículo 4. *Derogación de condiciones anteriores.*

Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la empresa que esté en contradicción con las establecidas en este Convenio se entenderá derogada con efectos de la fecha de entrada en vigor de que ahora se conviene.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

#### Artículo 6. *Garantías personales.*

Las mejoras individuales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada empleado y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Con las funciones que seguidamente se detallarán se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento, que estará integrada por cuatro Vocales, de los que dos serán nombrados por la Dirección de la empresa y los otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Su existencia no será en ningún caso obstáculo en orden al libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de los trabajadores.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

1. La vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa.
2. La interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquél.
3. El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquél pueda suscitar.

Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán realizarse a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, y con asistencia de todos sus miembros necesariamente.

#### Artículo 8. *Grupos laborales.*

El personal de la plantilla quedará necesariamente clasificado en grupos laborales. Dentro de cada grupo se hará una subclasificación por categorías profesionales. El detalle de tales grupos laborales y categorías profesionales se contienen en el anexo correspondiente de este Convenio Colectivo.

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

## CAPÍTULO II

### Condiciones económicas

#### Artículo 9. *Tabla salarial.*

Para los años 1996, 1997, 1998 y 1999 será la que se detalla en el anexo correspondiente de este Convenio. Los importes que en dicho anexo se reseñan permanecerán inalterables durante todo el período de vigencia del presente Convenio, a cuyo efecto todas las revisiones económicas a que pudiera haber lugar durante dicho período se imputarán directa, exclusiva e íntegramente al complemento salarial del que se hace mención en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 10. *Plus de residencia.*

El personal destinado en las plantillas de Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife y/o Las Palmas de Gran Canaria percibirá mientras permanezca en su destino un plus de residencia equivalente al 16 por 100 del sueldo asignado a cada categoría en la tabla salarial a la que se refiere el artículo anterior. Ello no obstante, los importes que actualmente venga percibiendo cada empleado por este concepto permanecerán inalterables durante el período de vigencia del presente Convenio, a cuyo efecto todas las revisiones económicas a que pudiera haber lugar durante dicho período se imputarán directa, exclusiva e íntegramente al complemento salarial del que se hace mención en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 11. *Antigüedad.*

La cantidad consolidada por cada empleado por este concepto, según las tablas salariales anexas, permanecerá fija e inalterable durante todo el período de vigencia del mismo, de acuerdo con los importes que figuran en cada apartado de dichas tablas salariales. Dicha congelación únicamente afectará al importe de cada bienio, pero no a su devengo por transcurso del tiempo que continuará rigiéndose como hasta el momento presente. Por tal motivo, todas las revisiones económicas a que pudiera haber lugar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se imputarán directa, exclusiva e íntegramente al complemento salarial que se contempla en el artículo 19 del mismo.

#### Artículo 12. *Quebranto de moneda.*

El personal que desempeñe las funciones de cajero de cada Delegación provincial o de las oficinas centrales de la empresa tendrá derecho a per-

cibir en concepto de quebranto de moneda las cantidades que seguidamente se especifican en cada una de las quince pagas establecidas en este Convenio Colectivo. El cese en el desempeño de tal cargo conllevará la supresión automática del concepto en cuestión:

Madrid y Barcelona: 5.411 pesetas en el año 1996.

Bilbao, Valencia, Sevilla, Palma y Málaga: 4.639 pesetas en el año 1996.

Alicante, Oviedo, San Sebastián, Canarias, Valladolid, Vigo y Zaragoza: 3.866 pesetas en el año 1996.

Restantes oficinas comerciales: 3.358 pesetas en el año 1996.

Los importes que en este artículo se reseñan permanecerán inalterables durante todo el período de vigencia del presente Convenio, a cuyo efecto todas las revisiones económicas a que pudiera haber lugar durante dicho período se imputarán directa, exclusiva e íntegramente al complemento salarial del que se hace mención en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 13. *Dietas, gastos de viaje y compensación por comida en residencia.*

Cuando el personal de la empresa haya de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, utilizará preferiblemente el avión (clase turista) o el ferrocarril (primera clase o turista en defecto de aquella). El importe de billete será a cargo de la empresa.

Si hubiera de utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 31 pesetas por kilómetro durante el año 1996, 35 pesetas por kilómetro durante los años 1997 y 1998 y 36 pesetas por kilómetro durante el año 1999.

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

Además, tendrá derecho a percibir una dieta completa si hubiere de pernoctar, por importes, respectivos, de 3.522 pesetas, 3.614 pesetas, 3.690 pesetas y 3.756 pesetas, durante cada uno de los años 1996 a 1999.

En caso de no tener que pernoctar, y cuando el regreso se produzca en el mismo día de la partida, tendrá derecho cada trabajador a percibir media dieta, por importes, respectivos, de 2.241 pesetas, 2.299 pesetas, 2.347 pesetas y 2.389 pesetas, durante los mismo años.

Los empleados del centro de atención al cliente y aquellos que por razones de trabajo hayan de realizar jornada partida (excepto el personal comercial en todos los casos y el personal de apoyo cuando cobre horas extraordinarias) percibirán por cada día en que realicen aquella una compensación por comida en residencia de 1.100 pesetas diarias en metálico o un vale de comedor por importe de 1.200 pesetas, a elección en cada caso del interesado.

#### Artículo 14. *Locomociones urbanas.*

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

Madrid y Barcelona: 28.560 pesetas durante el año 1996.

Bilbao, Valencia, Sevilla y Zaragoza: 24.501 pesetas durante el año 1996.

Restantes delegaciones: 20.473 pesetas durante el año 1996.

Los importes que en este artículo se reseñan permanecerán inalterables durante todo el período de vigencia del presente Convenio, a cuyo efecto todas las revisiones económicas a que pudiera haber lugar durante dicho período se imputarán directa, exclusiva e íntegramente al complemento salarial del que se hace mención en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 15. *Comisiones de venta.*

Las comisiones a percibir por los vendedores de la empresa durante la vigencia del presente Convenio serán las que se detallan en los anexos correspondientes.

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

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

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

Si entiende por venta sin descuento la que se realiza al PVP fijado por la Dirección de la empresa en cada momento en sus listas de precios.

#### 15.2 Definiciones de pago:

a) Se entiende por «venta de contado» la que se realice sin descuento y con las siguientes condiciones de cobro:

1. Mediante talón o cheque por el total del importe en el momento de la contratación.

2. Mediante talón o cheque por el 20 por 100 del importe y resto mediante efecto aceptado a treinta días fecha contrato, entregados ambos también en el momento de la contratación.

3. Mediante talón o cheque por el 20 por 100 del importe y resto mediante efectos aceptados con la financiación de la empresa, según normas establecidas, y entregado todo ello también en el momento de la contratación.

4. Mediante leasing concertado y documentado en el momento de la contratación.

b) Se entiende por venta de «pronto pago» aquella que se convenga en un 20 por 100 del precio mediante talón o cheque a la firma del contrato, y el resto mediante efecto aceptado con vencimiento dentro de los noventa días siguientes a la fecha del contrato, entregado todo ello en el momento de la contratación.

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

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

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

#### 15.4.a) Comisiones por ventas.

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

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

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

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

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

##### B) Ventas a organismos oficiales:

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

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

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

15.4.c) Ventas para instalar en otra Delegación o zona: El importe de la comisión resultante se distribuirá a razón del 70 por 100 para la Delegación que realice la venta y el 30 por 100 para la Delegación en que se instale.

15.5 Casos especiales: Quedan excluidas del régimen de comisiones establecidas en los párrafos anteriores las ventas a favor de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», o de cualquier otro cliente que se realicen a través de la organización central de la empresa, su Dirección o Directores de zona o de proceso, y sin intervención de la red comercial. Tales ventas no devengarán comisión alguna ni se computarán a efectos de «rappell».

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

#### Artículo 16. *Forma de Pago.*

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

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

La de julio se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes y la de diciembre antes del día 22 del mismo.

Tendrán derecho a percibir cada paga completa los empleados que habiendo ingresado con anterioridad a 1 de enero o julio del mismo año no hayan interrumpido su prestación laboral durante más de treinta días en conjunto en el semestre respectivo con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o corrección disciplinaria.

Se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de servicio durante el semestre respectivo al personal ingresado con posterioridad a 1 de enero o julio.

#### Artículo 18. *Beneficios.*

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

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

#### Artículo 19. *Complemento salarial.*

Se trata de un concepto retributivo de carácter fijo y consolidable, que queda integrado en la estructura salarial a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y que fuera de los casos previstos en el artículo 5 del mismo no podrá en ningún otro supuesto ser objeto de compensación ni de absorción.

El importe de dicho complemento para el año 1997 vendrá constituido para cada empleado, tanto del área comercial como del área de apoyo, por una cantidad equivalente al 2,6 por 100 de los importes que tuviera consolidados al 31 de diciembre de 1996 por los conceptos siguientes: Salario base, antigüedad, plus de residencia, quebranto de moneda, locomociones urbanas y plus lineal.

Para el año 1998, exclusivamente para el personal de apoyo, y estableciendo como parámetro de referencia el beneficio de explotación previsto en el presupuesto anual de la sociedad, se garantiza el incremento del 2,1 por 100, con las siguientes condiciones:

1. Si el beneficio de explotación realmente obtenido por la sociedad al cierre del ejercicio se sitúa por debajo del 95 por 100 respecto del presupuestado, cada empleado del área de apoyo tendrá el incremento que corresponda a sus deslizamientos; si dichos deslizamientos superan aquel porcentaje de 2,1 por 100, el empleado no se beneficiará de ningún otro incremento; si dichos deslizamientos quedan por debajo del repetido 2,1, el complemento salarial del interesado se incrementará en la cantidad necesaria para alcanzar dicho 2,1 por 100.

2. Si el beneficio de explotación realmente obtenido por la sociedad al cierre del ejercicio se sitúa entre el 95 por 100 y el 105 por 100 respecto del presupuestado, cada empleado del área de apoyo se beneficiará de un incremento del 2,1 por 100 en su complemento salarial, además del incremento que le corresponda en razón de sus deslizamientos.

3. Si el beneficio de explotación realmente obtenido por la sociedad al cierre del ejercicio se sitúa por encima del 105 por 100 respecto del presupuestado, cada empleado del área de apoyo percibirá (además del incremento del 2,1 por 100 de su complemento salarial y del que a título particular pudiera corresponderle en razón de sus deslizamientos) un plus de productividad en la forma y condiciones que se establecen en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

Para el año 1999, exclusivamente para personal del apoyo, el incremento será del 1,8 por 100, en idénticas condiciones y con el mismo parámetro de referencia que se establece en el párrafo anterior, si bien referido al ejercicio de 1999.

#### Artículo 20. *Plus lineal.*

La empresa abonará una paga lineal (o la parte proporcional, en su caso) en el mes de septiembre. Su importe será de 30.253 pesetas para cada empleado durante el año 1996.

Los importes que en este artículo se reseñan permanecerán inalterables durante todo el período de vigencia del presente Convenio, a cuyo efecto todas las revisiones económicas a que pudiera haber lugar durante dicho período se imputarán directa, exclusiva e íntegramente al complemento salarial del que se hace mención en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 21. *Plus de productividad.*

Si el resultado de explotación de la sociedad al final de cada uno de los ejercicios de 1998 y 1999 es superior al 105 por 100 de los objetivos aprobados en el presupuesto, cada trabajador del área de apoyo recibirá en concepto de plus de productividad, no consolidable ni objeto de cómputo a efectos de futuras determinaciones de masa salarial, el importe equivalente al 2 por 100 del salario bruto anual que tuviera acreditado al final de cada uno de los citados ejercicios.

#### Artículo 22. *Complementos por puesto de trabajo.*

Son complementos retributivos que se asignan al trabajador por desempeñar determinados puestos de trabajo y pueden ser:

a) Gratificaciones por cargo: Se acreditarán por desempeñar cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.

b) Gratificaciones por función: Se abonarán por desempeñar puestos de trabajo que comporten un cierto nivel de complejidad, especialización o dedicación.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con arreglo a sus necesidades, la creación o supresión de cargos o funciones, así como en razón a su naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

La Dirección de la empresa podrá designar libremente, según el procedimiento establecido en el artículo 34 del presente Convenio, aquellos cargos o funciones que, por sus exigencias de formación, dedicación o responsabilidad, así le interese, estableciendo al efecto las gratificaciones que primen las características de dichos puestos de trabajo.

Estos complementos no son consolidables, por lo que dejará de percibirlos el trabajador al cesar en el ejercicio del cargo o función por el cual se le acreditaron.

Los empleados que perciban cualquiera de estas compensaciones mantendrán la categoría que tenían reconocida en el momento de su nombramiento y experimentarán los ascensos por antigüedad que, en su caso, les correspondan.

### CAPÍTULO III

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 23. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo será de siete horas y media diarias, de lunes a viernes, ambos inclusive.

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

El personal del centro de atención al cliente distribuirá su jornada de trabajo en cinco días, mediante un sistema de turnos que podrán ser

partidos y solaparse entre sí y de acuerdo con el horario que mejor permita atender las funciones que se encomienden a dicho centro. En todo caso, las jornadas de trabajo en día no laborable del personal adscrito al servicio de este centro habrán de retribuirse de conformidad con lo que en cada momento establezca la legislación aplicable.

#### Artículo 24. *Control de asistencia.*

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

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

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

La Dirección de la empresa comunicará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores el número de horas realizadas en el mes anterior, las previstas para cada período y las tareas especiales que motivan las mismas. Por acuerdo entre las partes, podrán compensarse las horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementadas en un 75 por 100.

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

$$\frac{\text{Salario base + antigüedad + plus + complemento salarial} + \frac{\text{(Salario base + plus puesto trabajo + complemento salarial) 90}}{52}}{\frac{\text{Días de trabajo año} \times 7,50}{52}} \times 1,75$$

partiendo de que:

- 7 = Días de la semana.
- 90 = Días de pagas extraordinarias.
- 7,5 = Horas de trabajo diarias.
- 1,75 = Incremento sobre valor hora normal.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece para todo el personal de la empresa un período de vacaciones de veintiocho días laborables, computándose como tales los sábados, o la parte proporcional para quien se incorpore después de 1 de enero. Además de ello, el día 24 de diciembre, un día en período de Navidad o Semana Santa, y dos puentes que determinará cada Delegación en función del calendario de la respectiva Comunidad Autónoma, si bien la fecha de disfrute de uno de ellos deberá ser común para toda la empresa.

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

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

En cualquier caso prevalecerá siempre y con carácter absoluto la petición del empleado que tenga hijos en edad escolar (seis a dieciséis años) para que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares de sus hijos según el calendario establecido con carácter oficial por el Ministerio de Cultura y Bienestar.

Las vacaciones del personal del centro de atención al cliente habrán de disfrutarse obligatoriamente durante los meses de julio o agosto y se distribuirán de forma que permitan atender en todo momento las funciones que la Dirección de la empresa asigne a dicho centro.

#### Artículo 27. *Interrupción de vacaciones por ILT.*

Si durante el período de vacaciones el empleado fuera declarado en situación de incapacidad laboral transitoria, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de disfrute de vacaciones los días que hubiere estado en dicha situación.

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

### CAPÍTULO IV

#### Licencias, permisos y excedencias

#### Artículo 28. *Licencias y permisos.*

El empleado, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente, con las siguientes mejoras o ampliaciones:

1. En caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día si es en la misma localidad o dos si es en localidad distinta.
2. En caso de enfermedad grave o defunción de ascendientes o descendientes en línea directa, o hermanos (todo ello en parentesco por consanguinidad) o nacimiento de hijos, un día más.

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

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

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

#### Artículo 29. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 30. *Servicio militar.*

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

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

Iguales derechos se reconocen a favor de los empleados que cumplan la prestación social sustitutoria.

## CAPÍTULO V

### Ingresos, cargos, ascensos y vacantes

#### Artículo 31. *Ingresos.*

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

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

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

#### Artículo 32. *Período de prueba.*

El trabajador que se incorpore a la empresa o que por promoción acceda a un puesto superior, realizará un período de prueba que tendrá la siguiente duración:

Titulados y Técnicos: Seis meses.

Resto de personal: Tres meses.

Personal no cualificado: Un mes.

El período de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral, que cualquiera de las partes podrá acordar en cualquier momento unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por promoción no demuestren durante el período de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y centro de procedencia.

#### Artículo 33. *Ascensos y cambios de categoría.*

Se entiende por ascenso el cambio a categoría superior dentro del mismo grupo laboral, y por pase el cambio de una categoría a otra análoga en nivel pero perteneciente a un grupo laboral distinto.

El ascenso puede verificarse por cualquiera de los siguientes procedimientos:

- a) Concurso-oposición.
- b) Antigüedad.

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

Los trabajos y tareas de cada grupo se considerarán comunes para todo el personal afecto al mismo, cuyo ascenso de categoría se producirá automáticamente por el transcurso de tiempo que se determina en el anexo I.

Se considerarán categorías de ingreso las correspondientes al primer nivel de cada uno de los grupos y subgrupos laborales. No obstante, podrá considerarse necesaria la contratación de personal con experiencia profesional probada para cualquier grupo laboral y en el nivel que estime

adecuado la Dirección de la empresa. Para acceder al nivel superior, este personal deberá previamente cumplir los años totales de permanencia establecidos en las tablas anteriormente mencionadas.

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

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

El plazo máximo de los contratos de duración determinada a que se refiere el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a dos años.

#### Artículo 34. *Promoción y ascenso a niveles de responsabilidad.*

Con el fin de desarrollar la carrera profesional de las personas que trabajan en ST&Hilo se establece el siguiente procedimiento de promoción y ascenso a niveles de responsabilidad y que conlleva una gratificación por cargo o función:

1. El Departamento de Comercial o el de Administración y Recursos, según la responsabilidad a cubrir sea en uno u otra área, tanto a nivel central como de las zonas, determinará el perfil del puesto, en el que se especificarán tanto las condiciones profesionales y personales requeridas como las condiciones laborales: Salario, horario, etc.

2. Una vez aprobado lo anterior por el Comité de Dirección, se hará pública la convocatoria.

3. A continuación se abrirá un plazo de tiempo, en que los directivos y demás personal podrán hacer llegar propuestas al Director del Departamento correspondiente. Dichas propuestas podrán ser tanto de dentro de la empresa y de cualquier área como del exterior de la organización.

4. El Director del Departamento las presentará al Comité de Dirección, el cual podrá recabar la ayuda de consultores externos para evaluar la idoneidad de los candidatos.

5. Por último, el Comité de Dirección tomará la decisión, que se hará pública.

#### Artículo 35. *Evaluación del desempeño.*

El sistema de evaluación del desempeño tiene como objeto el de facilitar a la empresa el mayor y mejor conocimiento de sus recursos humanos para, a través de él, poder optimizar el rendimiento y la productividad, y en ningún caso los resultados del mismo podrán ser objeto de sanción de ningún tipo. Se trata de un proceso de aplicación anual a todos los trabajadores de la empresa, a través del cual cada interesado y su superior inmediato determinan conjuntamente los niveles de rendimiento, definen las responsabilidades y deberes del puesto de trabajo y formulan planes para la mejora de rendimiento de trabajador y su desarrollo profesional.

En caso de existir discrepancias sobre el resultado final de dicha evaluación, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida, y la Dirección de la empresa resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible.

#### Artículo 36. *Vacantes.*

Las vacantes producidas por bajas voluntarias, traslados, despidos o fallecimientos, cuando vayan a cubrirse, se harán públicas mediante anuncios, teniendo los trabajadores de ST&Hilo prioridad en la promoción de las mismas.

Los criterios que se seguirán para cubrir las habrán de subordinarse, en todo caso, al perfil marcado por la Dirección de la empresa, con criterio razonable y coherente, en lo relativo a formación, conocimientos y experiencia exigidos para poder optar al puesto de que se trate, sin la cobertura de cuyos requisitos no se admitirá solicitud ninguna que pueda presentarse. La prioridad para cubrir la plaza entre las personas que opten al puesto de trabajo se sujetará al siguiente orden de preferencia:

- 1.º Trabajadores de ST&Hilo del mismo grupo laboral.
- 2.º Trabajadores de otros grupos, que deberán someterse a las correspondientes pruebas de aptitud en lo relativo a formación, conocimientos y experiencia.
- 3.º Personal ajeno a ST&Hilo.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Prestaciones sociales

#### Artículo 37. *Ayuda familiar.*

En concepto de ayuda familiar, la empresa abonará a cada trabajador en cada uno de los doce meses naturales del año, las siguientes cantidades:

1. Compensación por matrimonio o convivencia: 5.900, 6.053, 6.180 y 6.291 pesetas durante cada uno de los años 1996 a 1999, respectivamente. Causarán derecho a esta ayuda todos los miembros de la plantilla laboral casados o convivientes de hecho cuyo cónyuge o conviviente no perciba ingresos como trabajador por cuenta propia o ajena.

2. Ayuda infantil: Por cada hijo de hasta cuatro años de edad, 6.186, 6.347, 6.480 y 6.597 pesetas durante cada uno de los años 1996 a 1999, respectivamente.

3. Ayuda escolar: Por cada hijo mayor de cuatro y menor de diez años de edad, 3.342, 3.429, 3.501 y 3.564 pesetas durante cada uno de los años 1996 a 1999, respectivamente; por cada hijo mayor de diez y menor de dieciséis años, 5.937, 6.091, 6.219 y 6.331 pesetas durante cada uno de los años 1996 a 1999, respectivamente, y por cada hijo mayor de dieciséis y menor de veintitrés años, 9.284, 9.525, 9.725 y 9.900 pesetas durante cada uno de los años 1996 a 1999, respectivamente.

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

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

#### Artículo 38. *Ayuda por defunción.*

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

#### Artículo 39. *Seguro colectivo.*

La empresa declara tener concertado un seguro colectivo con «Antares, Sociedad Anónima», para su personal, que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

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

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

#### Artículo 40. *Préstamos sobre salarios.*

1. El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, que haya de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar de la empresa un crédito de cuantía no superior a cuatro mensualidades del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones, «rappeles», etc.). La Dirección de la empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

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

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

En todo caso, cuando un empleado beneficiario de un crédito de esta naturaleza cause baja en la empresa por cualquier motivo antes de haber

amortizado íntegramente aquél, la empresa podrá detraer de su liquidación y/o indemnización el importe equivalente a la parte no amortizada.

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

Sólo podrá concederse un máximo de 40 créditos por año de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce meses del período.

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

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

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

#### Artículo 41. *Aval para adquisición de vivienda.*

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

- El importe total del préstamo habrá de estar en relación con las concesiones que, sin este tipo de aval, realizarían las entidades de crédito en función de la garantía personal de cada solicitante.
- El coste del aval, si lo hubiera, será a cargo del avalado.
- La empresa no adquirirá otro compromiso frente a la entidad de crédito que los habitualmente establecidos para los avalistas en general.
- El inmueble a adquirir habrá de inscribirse en el Registro de la Propiedad a favor del empleado solicitante del aval.

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

No podrá solicitarse la concesión de un aval en tanto no haya sido cancelado totalmente otro anterior a favor del mismo empleado o no haya sido totalmente amortizado un préstamo de los contemplados en el artículo 40.

#### Artículo 42. *Trabajadores incapacitados o disminuidos.*

Todo empleado afecto de capacidad disminuida, formalmente declarada, podrá ser dedicado a actividad distinta a la de su categoría laboral de origen, adecuada a su aptitud, respetándosele el salario que tuviera acreditado antes de pasar a la nueva situación, siempre que aquél fuera superior.

#### Artículo 43. *Premio por antigüedad.*

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

Por acuerdo de las partes, el devengo del premio a que se refiere el apartado b) del párrafo anterior, queda congelado a partir del 31 de diciembre de 1994, de forma que al cubrir los veintidós años de permanencia cada empleado recibirá del importe que en dicho apartado se indica la parte proporcional que tuviera devengada hasta la indicada fecha de 31 de diciembre 1994. La Dirección de la empresa se obliga a aplicar el ahorro que aquella congelación le reporte, en relación con los premios que hubiera de abonar hasta final del año 1999, en la forma que se acuerde por la Comisión Paritaria que se contempla en el artículo 7 de este Convenio Colectivo, y sin excluir de dicha aplicación a otros empleados que aquellos que hayan percibido ya el premio o que no hayan llegado a comenzar su devengo.

#### Artículo 44. *Incentivo para la jubilación.*

Todos los empleados de servicios de «Teledistribución, Sociedad Anónima», que anticipen su jubilación respecto de la edad establecida para la jubilación ordinaria en la legislación de carácter general, y que tengan

acreditada una antigüedad mínima de diez años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad equivalente al triple del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial de carácter fijo y vencimiento mensual del interesado, de acuerdo con los siguientes porcentajes: a) A los sesenta y dos años, el 100 por 100; b) a los sesenta y tres años, el 80 por 100; c) a los sesenta y cuatro años, el 60 por 100; d) a los sesenta y cinco años, el 40 por 100.

Los topes de edad establecidos en el párrafo anterior se entienden referidos a la edad ordinaria de jubilación establecida en sesenta y cinco años en el momento de aprobarse el presente Convenio Colectivo, por lo que en caso de que dicha edad sufriera modificación en el futuro aquellos serían objeto de la correspondiente adaptación de forma automática.

#### Artículo 45. *Incapacidad laboral transitoria.*

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

Para el abono de los complementos consignados en el párrafo anterior, será requisito inexcusable la presentación de los partes de baja, de confirmación y de alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales.

La Dirección de la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la supresión automática del pago del complemento al que este artículo se refiere.

### CAPÍTULO VII

#### Formación

#### Artículo 46. *Formación.*

Las partes hacen manifestación de su mutuo y común interés por potenciar la formación profesional de todos los integrantes de la empresa, como vehículo para una mejora de la productividad a través de la actualización constante y permanente de la capacitación laboral de los empleados. A cuyo efecto, se establecen las siguientes medidas:

##### 1. Cualquier trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia en orden a elegir turno de trabajo (si tal es el régimen imperante en su área), cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo al objeto de hacerla compatible con su asistencia a cursos de formación profesional, diseñados o promovidos por la Dirección de la empresa.

2. En los dos casos contemplados en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de los oportunos certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de asistencia de forma reiterada conllevará la pérdida de los beneficios que en los anteriores apartados se establecen.

3. Todo empleado tendrá la obligación de asistir a los cursos de formación que organice la Dirección de la empresa, siempre que sea convocado al efecto.

4. La Dirección de la empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los recursos aplicados a formación durante el ejercicio económico.

5. A petición de cualquiera de las partes interesadas, podrá constituirse en el seno de la empresa un «Comité de Formación», cuyo número y composición designará libremente la Dirección de la empresa y del que habrán de formar parte dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores. La misión de este «Comité de Formación» será la de asesorar y garantizar una visión global de conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los empleados a los cambios tecnológicos.

El «Comité de Formación» al que se refiere el párrafo anterior habrá de constituirse con carácter obligatorio, en todo caso, si la empresa obtuviera fondos públicos con los que financiar los programas de formación.

Será responsabilidad de cada Directivo establecer las necesidades de formación anuales, si las hubiera, de cada persona de su equipo de trabajo.

### CAPÍTULO VIII

#### Promoción social

#### Artículo 47. *Fondo para ayudas.*

En el ánimo de promocionar la formación humana y cultural de sus empleados, así como para atender aquellas situaciones excepcionales no protegidas en ninguno de los apartados del presente Convenio, la empresa dotará un fondo de 2.000.000 de pesetas para cada uno de los años 1996 a 1999.

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

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

#### Artículo 48. *Ayudas extraordinarias y de estudio.*

La Comisión Paritaria estudiará y resolverá en cada supuesto la procedencia de su concesión y el importe de la misma, en su caso, de alguna de las siguientes ayudas:

1. Ayudas extraordinarias: Podrán solicitarse en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o en cualquier otra necesidad de carácter extraordinaria, previa su oportuna y suficiente justificación en todos los casos.

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

#### Artículo 49. *Ayudas para ocio y cultura.*

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

### CAPÍTULO IX

#### Protección de la seguridad y la salud en la empresa

#### Artículo 50.

I. Prevención de riesgos laborales: El trabajador tiene derecho a la protección eficaz de su integridad física y a la adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

En función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa y al amparo de lo previsto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan conjuntamente la adhesión con el resto de las empresas del Grupo Telefónica que así lo hubieran decidido, al Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones que desarrollarán estos Servicios Mancomunados corresponderán a las disciplinas de salud laboral, psicología, psicología de la prevención, ergonomía, seguridad e higiene y control del absentismo.

II. Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

1. Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros de los representantes de personal o delegados de personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas en el artículo 52 de este Convenio Colectivo.

La Dirección de la empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2. Comité de Seguridad y Salud: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Comité estará integrado por los Delegados de Prevención, de un lado, y por tres miembros designados por la Dirección de la empresa, de otro lado. Sus competencias serán las siguientes: a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos; b) proponer todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mayor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

III. Reconocimientos médicos: Todo el personal que se incorpore a la empresa será objeto de un reconocimiento médico previo. Todos los trabajadores de la empresa podrán someterse a un reconocimiento médico anual, que la empresa facilitará. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de la empresa facilitará una ayuda económica para adquisición de gafas hasta un máximo de 20.000 pesetas por cada empleado, sin que pueda solicitarse una nueva ayuda hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior solicitud.

## CAPÍTULO X

### Empleo

#### Artículo 51. *Garantía de empleo.*

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

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

## CAPÍTULO XI

### Representación social

#### Artículo 52. *Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

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

Evolución probable del empleo de la empresa.

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

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

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

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

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

4. Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asamblea de todos los empleados afectos al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de trabajadores que represente como mínimo al 33 por 100 de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de ocho, remuneradas, sin que se contabilicen las realizadas durante la negociación de un Convenio Colectivo.

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

## CAPÍTULO XII

### Derecho supletorio

#### Artículo 53.

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

## ANEXO I

### Grupos laborales y categorías

#### ASCENSOS

Categoría	Años	Pase a
<b>Grupo I. Administrativos</b>		
Auxiliar administrativo 3. <sup>a</sup>	2	Auxiliar administrativo 2. <sup>a</sup>
Auxiliar administrativo 2. <sup>a</sup>	3	Auxiliar administrativo 1. <sup>a</sup>
Auxiliar administrativo 1. <sup>a</sup>	3	Auxiliar principal.
Auxiliar administrativo principal.	4	Oficial administrativo 2. <sup>a</sup>
Oficial administrativo 2. <sup>a</sup>	4	Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>	4	Jefe administrativo 3. <sup>a</sup>
Jefe administrativo 3. <sup>a</sup>	4	Jefe administrativo 2. <sup>a</sup>
Jefe administrativo 2. <sup>a</sup>	4	Jefe administrativo 1. <sup>a</sup>
Jefe administrativo 1. <sup>a</sup>	—	—
<b>Grupo II. Titulados superiores</b>		
Titulado superior 3. <sup>a</sup>	2	Titulado superior 2. <sup>a</sup>
Titulado superior 2. <sup>a</sup>	3	Titulado superior 1. <sup>a</sup>
Titulado superior 1. <sup>a</sup>	3	Titulado superior principal 3. <sup>a</sup>
Titulado superior principal 3. <sup>a</sup>	4	Titulado superior principal 2. <sup>a</sup>
Titulado superior principal 2. <sup>a</sup>	4	Titulado superior principal 1. <sup>a</sup>
Titulado superior principal 1. <sup>a</sup>	—	—
<b>Grupo III. Vendedores</b>		
a) Vendedor H. M.		
Vendedor de Entrada.	2	Vendedor ascenso 3. <sup>a</sup>
Vendedor ascenso 3. <sup>a</sup>	3	Vendedor ascenso 2. <sup>a</sup>

Categoría	Años	Pase a
Vendedor ascenso 2. <sup>a</sup>	3	Vendedor ascenso 1. <sup>a</sup>
Vendedor ascenso 1. <sup>a</sup>	4	Vendedor principal.
Vendedor principal.	4	Jefe Ventas 3. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 3. <sup>a</sup>	4	Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>	4	Jefe Ventas 1. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 1. <sup>a</sup>	—	—

Grupo IV. *Operadoras centro emisor (a extinguir)*

Operador 3. <sup>a</sup>	2	Operador 2. <sup>a</sup>
Operador 2. <sup>a</sup>	3	Operador 1. <sup>a</sup>
Operador 1. <sup>a</sup>	3	Operador principal.
Operador principal.	4	Encargado centro emisor 3. <sup>a</sup>
Encargado centro emisor 3. <sup>a</sup>	4	Encargado centro emisor 2. <sup>a</sup>
Encargado centro emisor 2. <sup>a</sup>	4	Encargado centro emisor 1. <sup>a</sup>
Encargado centro emisor 1. <sup>a</sup>	4	Encargado mayor.
Encargado mayor.	—	—

Grupo V. *Servicios*

a) Telefonistas

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

b) Almacenes

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

c) Conductores

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

d) Conserjes y Ordenanzas

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

Grupo VI. *Proceso de datos*

a) Operadores

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

b) Programadores

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

c) Analistas Programadores

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

Categoría	Años	Pase a
d) Analistas		
Analista 3. <sup>a</sup>	2	Analista 2. <sup>a</sup>
Analista 2. <sup>a</sup>	3	Analista 1. <sup>a</sup>
Analista 1. <sup>a</sup>	—	—
Grupo VII. <i>Titulados medios</i>		
Titulado medio 3. <sup>a</sup>	2	Titulado medio 2. <sup>a</sup>
Titulado medio 2. <sup>a</sup>	3	Titulado medio 1. <sup>a</sup>
Titulado medio 1. <sup>a</sup>	3	Titulado medio principal 3. <sup>a</sup>
Titulado medio principal 3. <sup>a</sup>	4	Titulado medio principal 2. <sup>a</sup>
Titulado medio principal 2. <sup>a</sup>	4	Titulado medio principal 1. <sup>a</sup>
Titulado medio principal 1. <sup>a</sup>	—	—
Grupo VIII. <i>Centro atención al cliente</i>		
a) Operadores		
Operador entrada.	2	Operador medio.
Operador medio.	3	Operador senior.
Operador senior.	—	—
b) Supervisores		
Supervisor entrada.	3	Supervisor medio.
Supervisor medio.	3	Supervisor senior.
Supervisor senior.	—	—

ANEXO II

Régimen de comisiones

(Hasta el 31 de diciembre de 1998)

1. *Megafonía*

	Porcentaje
Venta de megafonía y música espiral para abonados sin descuento cuyo cobro se pacte y se realice al contado o mediante letra aceptada con vencimiento no superior a cuarenta y cinco días, debiendo entregarse toda la documentación correspondiente a la contratación y su pago juntamente con el contrato correspondiente .....	6,00
Venta de megafonía y música espiral para abonados sin descuento .....	5,65
Venta de megafonía y música espiral con descuento de hasta el 5 por 100 .....	4,50
Venta de megafonía y música espiral con descuentos superior al 5 por 100 e inferiores al 10 por 100 .....	3,40
Venta de megafonía y música espiral con descuentos superiores al 10 por 100 .....	2,00

2. *Grandes cuentas o proyectos especiales de megafonía*

	Porcentaje
Con un beneficio superior al 30 por 100 .....	5,65
Con un beneficio entre el 30 y el 20 por 100 .....	4,00
Con un beneficio inferior al 20 por 100 .....	1,50

3. *TMA*

	Porcentaje
Ventas al contado .....	8,00
Ventas sin descuento .....	7,50
Ventas con descuento hasta el 10 por 100 .....	6,50
Ventas con descuento hasta el 15 por 100 .....	5,50

4. *Mensatel*

	Porcentaje
Ventas al contado .....	6,00
Ventas sin descuento .....	5,65
Ventas con descuento hasta el 5 por 100 .....	4,50
Ventas con descuento del 5 hasta el 10 por 100 .....	3,40

5. *Servicio de hilo musical*

## a) Hilo musical:

Abonados particulares: Tres cuotas netas del servicio de música o cuota neta deduciendo de la cuota bruta impuestos.

Abonados industriales: Dos cuotas netas del servicio de música o cuota neta deduciendo de la cuota bruta los impuestos, SGAE y AGEDI.

Cambio de titular: Se abonará una comisión equivalente a la de un contrato normal.

Traslado exterior: Por este concepto se abonará una comisión equivalente a la establecida para un contrato particular.

## b) Mensatel: Se abonará en todos los casos una cuota neta mensual.

## 6. «Rappells» por objetivos cubiertos (ventas)

Con el objeto de premiar la productividad se establecen los «rappells» que figuran a continuación:

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

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

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

Del 100 al 105 por 100: 100 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 105 al 110 por 100: 102 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 110 al 115 por 100: 104 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 115 al 120 por 100: 106 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 120 al 125 por 100: 110 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 125 al 130 por 100: 115 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 130 por 100: 120 por 100 más sobre porcentaje comisión.

## 7. «Rappells» por objetivos cubiertos (contratación de hilo musical y Mensatel)

Se establecen estos «rappells» por contratos que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos:

Porcentaje sobre objetivos fijados	Incremento sobre la comisión base — Porcentaje
Hasta el 90 por 100 .....	—
Del 91 al 100 por 100 .....	75
Del 101 al 110 por 100 .....	100
Del 111 al 116 por 100 .....	125
Del 117 al 120 por 100 .....	150
Del 121 al 125 por 100 .....	175
Más del 125 por 100 .....	200

## ANEXO III

## Régimen de comisiones

(Desde el 1 de enero de 1999)

1. *Venta de megafonía y música espiral*

Anualmente se fijará un objetivo de ventas, así como el margen medio que debe tener cada venta que se realice, e igualmente se fijará el plan operativo de cobros, como objetivo para cada año.

Según esto, se establecen las comisiones e incentivos sobre la venta de megafonía y de música espiral, teniendo en cuenta dos parámetros: El margen de venta unitario por contrato realizado, y como calidad de la venta el cobro del mismo.

Se entiende por margen de venta, el precio de venta menos los impuestos vigentes en cada momento, menos coste del material, menos coste de instalación y menos descuentos autorizados y financiación.

Se entiende como cobro al contado, lo definido en el artículo 15.2 de este Convenio, apartado A).

Se establecen los siguientes porcentajes de comisión, en función de los parámetros descritos:

Margen sobre venta	Porcentaje comisión sobre la venta total con cobro parcial o sin cobro al contado	Calidad de venta: Porcentaje comisión sobre la venta total, con cobro de la totalidad al contado
Menos de 18 por 100 ....	—	—
18 por 100 .....	1	2
20 por 100 .....	2	3
21 por 100 .....	3	4,6
22 por 100 .....	4	6,1
23 por 100 .....	5,65	8,65
24 por 100 .....	6,15	9,15
25 por 100 .....	6,65	9,65
26 por 100 .....	7,15	10,15
27 por 100 .....	7,65	10,65
28 por 100 .....	8,15	11,15
29 por 100 .....	8,65	11,65
30 por 100 .....	9,15	12,15
Más de 30 por 100 .....	10	13

Se establece, al final de cada cuatrimestre, un incentivo sobre las comisiones percibidas, si las ventas realizadas de megafonía más música espiral, son superiores a las establecidas en los objetivos de venta.

Todas las ventas que se produzcan a partir del 100 por 100 de los objetivos, verán incrementada la comisión en tres puntos de cualquier tramo de la escala anterior (excepto el correspondiente a ventas con un margen menor del 20 por 100).

2. *Prestación del servicio de hilo musical*

Con el fin de incentivar la calidad de la venta realizada, y aplicando ésta al cobro de la cuota de conexión (y que este cobro se efectúe a la contratación del servicio), se establece el siguiente régimen de comisiones:

	Sin cobro o cobro parcial al contado de la cuota de conexión	Con cobro del total de la cuota de conexión al contado
Contrato particular ....	3 cuotas de abono (netas de impuestos).	3,9 cuotas de abono (netas de impuestos).
Contrato industrial ....	2 cuotas de abono (netas de impuestos, SGAE y Agedi).	2,6 cuotas de abono (netas de impuestos, SGAE y Agedi).

3. *Incentivos por objetivos cubiertos (del servicio de hilo musical)*

Anualmente se fijará un objetivo de contratos, y de cuotas de abono, cuyo producto es la aportación económica de cada vendedor a la sociedad.

Según este planteamiento, se establece un incentivo cuatrimestral, que para acceder a él, se establecen las siguientes premisas:

Que el número de contratos realizados sea mayor o igual al 80 por 100 del número de contratos marcados en los objetivos.

Que los cuatrimestres no serán acumulativos a efectos de liquidación si se consigue el 85 por 100 de los objetivos acumulados de los cuatrimestres.

Este incentivo vendrá dado por los siguientes parámetros:

X = Total cuota de abono realizada = Suma de las cuotas de abono de los diferentes contratos realizados.

Y = Total cuota de abono marcada en objetivos = Cuota media de abono según objetivos × Número de contratos marcados en los objetivos

Y se regirá por la siguiente fórmula:

$$11,5 \text{ por } 100 [(x - y) \times 78] = \text{Incentivo por cuota de abono realizada}$$

Donde 78, son el número de meses que tiene la vida media de los abonados de hilo musical, durante la vigencia de este convenio, y que puede ser variable en el tiempo.

En el cálculo de cada liquidación cuatrimestral, se descontarán el 100 por 100 de las cuotas de abono de los contratos dados de baja, con una

antigüedad menor de un año, así como el 50 por 100 de las cuotas de abono de los contratos dados de baja, con una antigüedad entre uno y dos años.

Igualmente, se descontarán de las liquidaciones todos los contratos y sus cuotas de abono que hayan sido anulados.

#### 4. Otras comisiones

##### 4.1 Venta TMA:

Ventas al contado: 8,00 por 100.

Ventas sin descuento: 7,50 por 100.

Ventas con descuento hasta el 10 por 100: 6,50 por 100.

Ventas con descuento hasta el 15 por 100: 5,50 por 100.

4.2 Servicio Mensatel: Se abonará en todos los casos una cuota neta mensual.

4.3 Del servicio de hilo musical:

Cambio de titular: Se abonará una comisión equivalente a la de un contrato normal.

Traslado exterior: Por este concepto se abonará una comisión equivalente a la establecida para un contrato particular.

### ANEXO IV

#### Tablas salariales año 1996

Categorías	Salario anual — Pesetas	Salario mensual — Pesetas	Bienios — Pesetas
<b>Grupo I. Administrativos</b>			
Auxiliar administrativo 3. <sup>a</sup>	1.591.725	106.115	1.681
Auxiliar administrativo 2. <sup>a</sup>	1.808.910	120.594	1.681
Auxiliar administrativo 1. <sup>a</sup>	1.980.435	132.029	1.681
Auxiliar administrativo principal	2.140.875	142.725	1.681
Oficial administrativo 2. <sup>a</sup>	2.355.240	157.016	2.249
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>	2.531.370	168.758	2.249
Jefe administrativo 3. <sup>a</sup>	2.653.860	176.924	2.692
Jefe administrativo 2. <sup>a</sup>	2.880.270	192.018	2.692
Jefe administrativo 1. <sup>a</sup>	3.190.020	212.668	2.692
<b>Grupo II. Titulados Superiores</b>			
Titulado superior 3. <sup>a</sup>	2.531.370	168.758	2.249
Titulado superior 2. <sup>a</sup>	2.653.860	176.924	2.692
Titulado superior 1. <sup>a</sup>	2.880.270	192.018	2.692
Titulado superior principal 3. <sup>a</sup>	3.190.020	212.668	2.692
Titulado superior principal 2. <sup>a</sup>	3.492.360	232.824	2.692
Titulado superior principal 1. <sup>a</sup>	3.847.155	256.477	2.692
<b>Grupo III. Vendedores</b>			
Vendedor entrada	1.312.095	87.473	1.681
Vendedor ascenso 3. <sup>a</sup>	1.469.340	97.956	1.681
Vendedor ascenso 2. <sup>a</sup>	1.589.925	105.995	1.681
Vendedor ascenso 1. <sup>a</sup>	1.711.785	114.119	1.681
Vendedor principal	1.852.305	123.487	2.249
Jefe Ventas 3. <sup>a</sup>	1.996.515	133.101	2.692
Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>	2.130.540	142.036	2.692
Jefe Ventas 1. <sup>a</sup>	2.408.175	160.545	2.692
<b>Grupo IV. Operadores (centro emisor) —a extinguir—</b>			
Operador 3. <sup>a</sup>	1.688.385	112.559	1.681
Operador 2. <sup>a</sup>	1.905.570	127.038	1.681
Operador 1. <sup>a</sup>	2.077.110	138.474	1.681
Operador principal	2.237.535	149.169	1.681
Encargado Centro Emisor 3. <sup>a</sup>	2.453.235	163.549	2.249
Encargado Centro Emisor 2. <sup>a</sup>	2.628.030	175.202	2.249
Encargado Centro Emisor 1. <sup>a</sup>	2.750.520	183.368	2.692
Encargado mayor	2.976.930	198.462	2.692
<b>Grupo V. Servicios</b>			
a) Telefonistas:			
Telefonista 3. <sup>a</sup>	1.441.605	96.107	1.681
Telefonista 2. <sup>a</sup>	1.633.230	108.882	1.681

Categorías	Salario anual — Pesetas	Salario mensual — Pesetas	Bienios — Pesetas
Telefonista 1. <sup>a</sup>	1.781.520	118.768	1.681
Telefonista principal 3. <sup>a</sup>	1.931.610	128.774	1.681
Telefonista principal 2. <sup>a</sup>	2.136.510	142.434	1.681
Telefonista principal 1. <sup>a</sup>	2.286.225	152.415	2.249
b) Almacenes:			
Ayudante 2. <sup>a</sup>	1.441.605	96.107	1.681
Ayudante 1. <sup>a</sup>	1.633.230	108.882	1.681
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.781.520	118.768	1.681
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.931.610	128.774	1.681
Encargado 2. <sup>a</sup>	2.136.510	142.434	1.681
Encargado 1. <sup>a</sup>	2.286.225	152.415	2.249
c) Conductores:			
Conductor 3. <sup>a</sup>	1.441.605	96.107	1.681
Conductor 2. <sup>a</sup>	1.633.230	108.882	1.681
Conductor 1. <sup>a</sup>	1.781.520	118.768	1.681
Conductor principal 3. <sup>a</sup>	1.931.610	128.774	1.681
Conductor principal 2. <sup>a</sup>	2.136.510	142.434	1.681
Conductor principal 1. <sup>a</sup>	2.286.225	152.415	2.249
d) Conserjes y Ordenanzas:			
Conserje y Ordenanza 3. <sup>a</sup>	1.441.605	96.107	1.681
Conserje y Ordenanza 2. <sup>a</sup>	1.633.230	108.882	1.681
Conserje y Ordenanza 1. <sup>a</sup>	1.781.520	118.768	1.681
Conserje y Ordenanza principal 3. <sup>a</sup>	1.931.610	128.774	1.681
Conserje y Ordenanza principal 2. <sup>a</sup>	2.136.510	142.434	1.681
Conserje y Ordenanza principal 1. <sup>a</sup>	2.286.225	152.415	2.249
<b>Grupo VI. Proceso de Datos</b>			
a) Operadores:			
Operador 3. <sup>a</sup>	1.980.435	132.029	1.681
Operador 2. <sup>a</sup>	2.140.875	142.725	1.681
Operador 1. <sup>a</sup>	2.355.240	157.016	2.249
b) Programadores:			
Programador 3. <sup>a</sup>	2.355.240	157.016	2.249
Programador 2. <sup>a</sup>	2.531.370	168.758	2.249
Programador 1. <sup>a</sup>	2.653.860	176.924	2.692
c) Analistas Programadores:			
Analistas programadores 3. <sup>a</sup>	2.739.750	182.650	2.692
Analistas programadores 2. <sup>a</sup>	2.875.155	191.677	2.692
Analistas programadores 1. <sup>a</sup>	3.076.530	205.102	2.692
d) Analistas:			
Analista 3. <sup>a</sup>	3.188.865	212.591	2.692
Analista 2. <sup>a</sup>	3.320.175	221.345	2.692
Analista 1. <sup>a</sup>	3.566.970	237.798	2.692
<b>Grupo VII. Titulados Medios</b>			
Titulado medio 3. <sup>a</sup>	2.140.875	142.725	1.681
Titulado medio 2. <sup>a</sup>	2.355.240	157.016	2.249
Titulado medio 1. <sup>a</sup>	2.531.370	168.758	2.249
Titulado medio principal 3. <sup>a</sup>	2.716.470	181.098	2.692
Titulado medio principal 2. <sup>a</sup>	2.928.585	195.239	2.692
Titulado medio principal 1. <sup>a</sup>	3.197.025	213.135	2.692
<b>Grupo VIII. Centro de Atención al Cliente</b>			
a) Operadores:			
Operador entrada	1.441.605	96.107	1.681
Operador medio	1.614.600	107.640	1.681
Operador senior	1.808.340	120.556	1.681
b) Supervisores:			
Supervisor entrada	1.985.385	132.359	2.249
Supervisor medio	2.223.630	148.242	2.249
Supervisor senior	2.490.465	166.031	2.249