

## ANEXO I

## Tabla de retribuciones Técnicos-Administrativos, 1998

## 1. Personal titulado

Categorías	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Ingreso — Pesetas	Inicial — Pesetas		Trienio — Pesetas	Quinquenio — Pesetas
Titulado superior .....	141.947	194.533	19.452	8.481	16.964
Titulado medio .....	124.969	168.576	12.981	8.481	16.964

## 2. Personal no titulado

Categorías	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas		Trienio — Pesetas	Quinquenio — Pesetas
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	279.029	324.405	6.482	7.657	15.303
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	223.035	268.411	6.482	7.657	15.303
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	160.793	219.133	6.482	6.530	13.066
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	132.779	158.708	6.482	6.530	13.066
Auxiliar Administrativo .....	89.211	121.622	6.482	5.775	11.543
Mando Medio Jefe .....	180.245	238.585	6.482	6.530	13.066
Mando Medio .....	141.346	173.757	6.482	6.530	13.066

## 3. Subalternos

Categorías	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas		Trienio — Pesetas	Quinquenio — Pesetas
Conserje .....	181.535	200.982	6.482	5.775	11.543
Ordenanza .....	132.785	178.160	6.482	5.775	11.543
Botones .....	78.249	—	—	—	—

## 4. Comercial

Categorías	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas		Trienio — Pesetas	Quinquenio — Pesetas
Jefe Regional Ventas .....	279.018	324.394	6.482	7.656	15.303
Supervisor .....	173.752	210.210	6.482	6.530	13.066
Vendedor .....	128.866	161.277	6.482	6.530	13.066

Porcentaje de aumento: 3 por 100.

## ANEXO II

## Tabla de retribuciones de personal obrero. Año 1998

Porcentaje: 3 por 100.

Categorías	Salario base — Pesetas	Trienio — Pesetas	Quinquenio — Pesetas	Mov. func. mec. — Pesetas	Afinación — Pesetas	Mov. Geog. — Pesetas	Resp. Pro. — Pesetas
Encargado .....	150.336	4.564	9.126	—	—	—	9.165
Subencargado .....	143.062	4.244	8.490	—	—	—	9.165
Especialista .....	135.283	3.963	7.925	—	—	—	9.165
Maestro 1. <sup>a</sup> .....	175.929	5.632	11.262	—	7.484	3.680	9.165
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	169.990	5.337	10.674	—	7.484	3.680	9.165
Oficial 1. <sup>a</sup> E .....	155.575	4.773	9.545	8.048	7.484	3.680	9.165
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	150.336	4.553	9.103	8.048	7.484	3.680	9.165
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	143.062	4.244	8.490	8.048	7.484	3.680	9.165
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	133.775	3.840	7.680	8.048	7.484	3.680	9.165
Oficial Produc. ....	141.454	3.963	7.925	—	—	—	9.165
Oficial 2. <sup>a</sup> Produc. ....	143.062	4.244	8.490	—	—	—	9.165
Peón .....	89.264	3.558	—	—	—	—	—

**17685** RESOLUCION de 3 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Publicidad e Información, S.A.U.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Publicidad e Información, S.A.U.» (número cód. 9001252) que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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, 3 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VII CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN

### TÍTULO I

#### Disposiciones de carácter general

##### CAPÍTULO 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 urgencia de acometer cambios estructurales en la misma para afrontar el futuro con garantías de éxito.

La empresa se compromete a mantener el actual nivel global de empleo durante toda la vigencia del Convenio y negociar 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 VII 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 durante la vigencia del presente Convenio 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 VII Convenio Colectivo de Telefónica Publicidad e Información, 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 constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con cuatro miembros designados por la Dirección y otros cuatro designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa.

2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo, en el plazo máximo de treinta días.

3. La Comisión de interpretación se reunirá, en el plazo máximo de diez días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus representantes.

Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses.

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, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la «condición más beneficiosa».

###### Artículo 4. *Absorción.*

Las mejoras de orden, económico, funcional y de organización del trabajo, 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.

##### CAPÍTULO II

###### Ámbitos 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 única y exclusivamente al personal sujeto a Convenio Colectivo en alta en la compañía a la fecha de la suscripción del mismo, así como a los que se incorporen a partir de la citada fecha, 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 entra en vigor el día 1 de enero de 1996, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1998, 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 1998.

### TÍTULO II

#### Organización del trabajo y grupos laborales

##### CAPÍTULO 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 cuan-

tos 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 Intercentros 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 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 el «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.

## CAPÍTULO 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 carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

#### Artículo 12. *Grupos laborales.*

Grupo primero. Jefaturas:

Subgrupo 1 (n-1):

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

Subgrupo 2 (n-2):

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

Grupo segundo. Técnicos:

Subgrupo 1. Titulados Facultativos de Grado Superior:

- 2.1.1 Titulado Mayor de 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 Segunda.
- 2.4.5 Programador de Entrada.

Subgrupo 5. Operadores:

- 2.5.1 Operador de Sistemas Mayor.
- 2.5.2 Operador de Sistemas de Primera.
- 2.5.3 Operador de Sistemas de Segunda.
- 2.5.4 Operador de Sistemas de Entrada.

Grupo tercero. Ventas:

Subgrupo 1. Supervisores:

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

Subgrupo 2. Promotores:

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

Grupo cuarto. Administrativos (n-3):

Subgrupo 1:

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

Subgrupo 2:

- 4.2.1 Oficial Administrativo Mayor.
- 4.2.2 Oficial Administrativo de Primera.
- 4.2.3 Oficial Administrativo de Segunda.
- 4.2.4 Auxiliar Administrativo de Primera.
- 4.2.5 Auxiliar Administrativo de Segunda.

Grupo quinto. Oficios Varios:

- 5.1.1 Oficial de Oficios Varios Mayor.
- 5.1.2 Oficial de Oficios Varios de Primera.
- 5.1.3 Oficial de Oficios Varios de Segunda.
- 5.1.4 Auxiliar de Oficios Varios de Primera.
- 5.1.5 Auxiliar de Oficios Varios de Segunda.

Grupo sexto. Edificios:

- 6.1.1 Conserje Mayor.
- 6.1.2 Conserje de Primera.
- 6.1.3 Conserje de Segunda.
- 6.1.4 Ordenanza de Primera.
- 6.1.5 Ordenanza de Segunda.
- 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 Segunda.

## TÍTULO III

**Ingreso y promoción**

## CAPÍTULO 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 41 y, posteriormente, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal de la empresa.

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

- 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.

Quiénes 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, fijos o periódicos, con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la empresa, mediante el concurso-oposición.

## CAPÍTULO 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.

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

Las condiciones de promoción a las categorías administrativas del grupo 4, subgrupo 1, se regulan como sigue:

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 Tercera: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Jefe de Segunda: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Jefe de Primera: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Jefe Mayor: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Jefe de Departamento.

## Subgrupo 2:

Encargado de Negociado de Segunda: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Encargado de Negociado de Primera: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Encargado de Negociado Mayor.

## Grupo segundo. Técnicos:

## Subgrupo 1. Titulados Facultativos de Grado Superior:

Titulado de Segunda: Permanencia durante 8,5 años y pasa a  
 Titulado de Primera: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Titulado Mayor.

## Subgrupo 2. Titulados Facultativos de Grado Medio:

Titulado de Segunda: Permanencia durante 8,5 años y pasa a  
 Titulado de Primera: Permanencia durante nueve años y pasa a  
 Titulado Mayor.

## Subgrupo 3. Analistas:

Analista Programador de Segunda: Permanencia durante un año y pasa a  
 Analista Programador de Primera: Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
 Analista de Sistemas Junior de Segunda: Permanencia durante 2,5 años y pasa a  
 Analista de Sistemas Junior de Primera: Permanencia durante tres años y pasa a  
 Analista de Sistemas Senior de Segunda: Permanencia durante cuatro años y pasa a  
 Analista de Sistemas Senior de Primera.

## Subgrupo 4. Programadores:

Programador de Entrada: Permanencia durante seis meses y pasa a Programador Junior de Segunda: Permanencia durante 2,5 años y pasa a

Programador Junior de Primera: Permanencia durante 2,5 años y pasa a

Programador Senior de Segunda: Permanencia durante tres años y pasa a

Programador Senior de Primera.

## Subgrupo 5. Operadores de Sistemas:

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

Operador de Sistemas de Segunda: Permanencia durante 2,5 años y pasa a

Operador de Sistemas de Primera: Permanencia durante cuatro años y pasa a

Operador de Sistemas Mayor.

## Grupo tercero. Ventas:

## Subgrupo 1. Supervisores:

Supervisor de Segunda: Permanencia durante nueve años y pasa a Supervisor de Primera: Permanencia durante nueve años y pasa a Supervisor Mayor.

## Subgrupo 2. Promotores:

Promotor de Segunda: Permanencia durante 4,5 años y pasa a Promotor de Primera: Permanencia durante ocho años y pasa a Promotor Mayor.

## Grupo cuarto.

## Subgrupo 1 (n-1):

Grupo 3 B: Permanencia durante 1,5 año 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 5,5 años y pasa a

Grupo 1 B: Permanencia durante seis años y pasa a

Grupo 1 A.

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

## Subgrupo 2:

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

Auxiliar Administrativo de Primera: Permanencia durante cinco años y pasa a

Oficial Administrativo de Segunda: Permanencia durante ocho años y pasa a

Oficial Administrativo de Primera: Permanencia durante diez años y pasa a

Oficial Administrativo Mayor.

## Grupo Quinto. Oficios Varios:

Auxiliar de Oficios Varios de Segunda: Permanencia durante 2,5 años y pasa a

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

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

Oficial de Oficios Varios de Primera: 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 Segunda: Permanencia durante 2,5 años y pasa a

Ordenanza de Primera: Permanencia durante cinco años y pasa a

Conserje de Segunda: Permanencia durante ocho años y pasa a

Conserje de Primera: 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 acomplamiento 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 esa 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 pre-

ferente el que se hubiese efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose 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 cuatro 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 una de las Secciones Sindicales más representativas 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. Ésta 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 cuyo 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 el puesto de trabajo.

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

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.

## TÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

#### CAPÍTULO I

##### Jornada y horario

#### Artículo 27. Jornada y horario de trabajo.

##### 1. Promotores Venta Directa:

La jornada de los Promotores de Venta Directa será de treinta y siete horas y media semanales, en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en que será de treinta y cinco horas en jornada continuada. En ambos casos la jornada se realizará 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.

##### 2. Resto del personal:

Se establecen dos tipos de jornada, que entrarán en vigor el primer día hábil de la semana siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio:

a) Jornada de invierno (del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre):

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

Viernes: De nueve a catorce cuarenta y cinco horas.

b) Jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre):

Horario: Lunes a jueves: De ocho a quince horas (con veinte minutos de descanso).

Viernes: De ocho a catorce horas.

c) Flexibilidad: Sin perjuicio de ella se establece el siguiente horario flexible:

Avenida de Manoteras: Se podrá finalizar la jornada laboral a las dieciocho horas (en este caso el horario de comida será de una hora).

Resto de centros: Se podrá finalizar la jornada laboral a las dieciocho treinta horas (en este caso el horario de comida será de una treinta horas).

d) Horario reducido:

Aquellos trabajadores que por sus circunstancias personales o familiares les interese realizar un número de horas laborables inferiores al establecido en cada momento, podrán solicitar reducción de jornada con carácter temporal o definitivo.

La empresa atendiendo las necesidades del servicio podrá autorizar o denegar la misma. En el caso de que se proceda a su autorización, el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

e) Compensación por cambio de jornada:

Los trabajadores que pasen del horario continuado de mañana a horario partido, como consecuencia de la aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán derecho a las siguientes compensaciones:

Compensación de 500.000 pesetas brutas, a percibir de la siguiente forma:

250.000 pesetas en el momento de comenzar a realizar la jornada partida.

250.000 pesetas en el primer mes del ejercicio siguiente.

Los trabajadores a los que se aplique el nuevo horario percibirán la compensación por comida señalada en el artículo 56.

f) Jornadas continuadas y turnos:

Por necesidades organizativas y de trabajo es preciso realizar algunas actividades en jornadas continuadas, de mañana o tarde, y a turnos.

En las Unidades de Elaboración de Anuncios y Cierre de Guías de la Dirección de Operaciones se realizarán, al 50 por 100, jornadas continuadas de mañana o tarde, con posibilidad de turnos rotativos. No obstante, la posibilidad de cambio de turno se negociará, en todo caso, con la representación social.

En ningún caso podrán realizarse jornadas partidas en las citadas Unidades. En el resto de las Unidades de la Dirección de Operaciones deberá realizarse jornada partida.

En la Dirección de Sistemas se mantendrá el actual régimen de turnos, no siendo posible la realización de otro tipo de jornada.

#### Artículo 28. 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 de la mañana, salvo que por causas justificadas no pueda hacerlo.

#### Artículo 29. 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.

## CAPÍTULO II

### Vacaciones

#### Artículo 30. *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 le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

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

#### Artículo 31. *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. Éste 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 32. *Interrupción de las vacaciones.*

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera incapacidad temporal (I.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.T.

Los días que hubiera durado la I.T., se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador.

#### Artículo 33. *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.

## CAPÍTULO III

### Permisos y licencias

#### Artículo 34. *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 concederán 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 grados 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 35. *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 36. *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 37. *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 38. *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.

### CAPÍTULO IV

#### Excedencia

#### Artículo 39. *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 40. *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 41. *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 los trabajadores.

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

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

### TÍTULO V

#### Régimen económico

#### CAPÍTULO I

#### Régimen económico

#### Artículo 42. *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.

## CAPÍTULO II

**Conceptos retributivos**Artículo 43. *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 44. *Complementos personales.*

El plus de antigüedad se define como 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 45. *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 46. *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 47. *Comisiones.*

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

Artículo 48. *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 49. *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 50. *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 51. *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 com-

pensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementado en el porcentaje antes indicado.

Artículo 52. *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 53. *Comisión de objetivos de producción y escalas de venta.*

Se crea una Comisión formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la empresa y otros cuatro designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa, 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.

## CAPÍTULO III

**Conceptos extrasalariales**Artículo 54. *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. Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamientos, complementos a las prestaciones por incapacidad temporal, compensación por comida, compensaciones por gastos de traslado y ayuda para estudios y minusválidos.

Artículo 55. *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 56. *Compensación por comida.*

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

Artículo 57. *Complemento a las prestaciones por incapacidad transitoria.*

Al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal, 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

En 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 58. *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 59. *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 60. *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 59.2.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales, también tendrán derecho a:

- 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.

CAPÍTULO IV

**Anticipos y préstamos**

Artículo 61. *Anticipos.*

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

Artículo 62. *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 período 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 período, 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 63. *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 64. *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 pública la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipos de interés que se aplicarán en cada caso.

Artículo 65. *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 Telefónica Publicidad e Información.

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

## TÍTULO VI

**Movilidad**

## CAPÍTULO I

**Traslados y comisiones de servicio**Artículo 66. *Residencia y cambio de acoplamiento.*

1. Residencia: Se entiende por residencia de un trabajador la localidad en que ha sido contratado para prestar sus servicios.

2. Cambios de acoplamiento:

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

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

Antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo laboral.

Antigüedad en la empresa.

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

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

Artículo 67. *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 68. *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 período 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 69. *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 70. *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.

## TÍTULO VII

**Premios, faltas y sanciones**

## CAPÍTULO I

**Premios**Artículo 71. *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.

## CAPÍTULO II

**Faltas**Artículo 72. *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 73. *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 74. *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 75. *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 transgresión 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 Telefónica Publicidad e Información.
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.

## CAPÍTULO III

## Sanciones

Artículo 76. *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 77. *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 78. *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 79. *Recursos.*

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

Artículo 80. *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.

## TÍTULO VIII

## Derechos de representación y reunión de los trabajadores

## CAPÍTULO I

## Representación

Artículo 81. *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 82. *Elección de representantes de los trabajadores.*

A efectos de elecciones sindicales será de aplicación la normativa vigente en cada momento.

Artículo 83. *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 dis-

posiciones 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 tableros 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 el Comité de Salud Laboral. 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.

#### Artículo 84. *Secciones sindicales.*

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

#### Artículo 85. *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 86. *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, Telefónica Publicidad e Información 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 87. *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 88. *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.

Primera. *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 Telefónica Publicidad e Información que no tenga la categoría de Técnicos de Ventas.

Segunda. *Seguridad y salud laboral.*—El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignado como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral 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 y Salud Laboral, no podrá ser obligado a trabajar en pantalla el personal cuyos defectos visuales reco-

mienden 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 incapacidad laboral 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 y Salud Laboral 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 y Salud Laboral. 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 y Salud Laboral considere atribuidos al trabajo en las pantallas, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la empresa.

Tercera. *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.

Cuarta. *Seguros de vida y accidentes*.—La empresa concertada a su cargo con Antares una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajo.

En esta póliza se incluirán todos los trabajadores de la empresa.

El capital individual asegurado será igual a la retribución fija anual de cada empleado, no siendo inferior a 2.500.000 pesetas.

Se garantiza que la aplicación de este artículo no suponga, en ningún caso, detrimento de las condiciones de seguro que regían en VI Convenio Colectivo.

Quinta. *Jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años*.—Se establece para los trabajadores de Telefónica Publicidad e Información, 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 Telefónica Publicidad e Información 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 Telefónica Publicidad e Información.

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.

Sexta. *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.

Séptima. *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 según lo dispuesto en el artículo 51 del vigente Convenio Colectivo.

Se considerarán como horas extraordinarias las contempladas en la legislación laboral vigente, que regule esta materia en cada momento.

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

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 sectores.

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

## ANEXO 1

### 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 procedencia.

## ANEXO 2

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 3

### Sistema de comisiones para 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup> campañas especiales

#### I. Razón de ser.

El presente sistema constituye la forma de calcular la retribución variable del personal de ventas de Telefónica Publicidad e Información y tiene en su génesis los fines siguientes:

1. Motivar la persecución de los mejores resultados, incentivando de manera creciente la obtención y superación de los objetivos marcados. El personal de ventas de primera línea en Telefónica Publicidad e Información debe ver una relación directa y claramente atractiva entre un esfuerzo adicional y la compensación económica que ello le representa.

2. Diferenciar el tratamiento dado a los clientes que ya lo son, frente a la consecución de nuevos. La estrategia implícita es la defensa de los clientes que ya confían en Telefónica Publicidad e Información, donde deberemos ir ganando inversión por cliente gracias a una inteligente gestión de su inversión en Páginas Amarillas por parte del vendedor y a la introducción de los otros productos del catálogo de la empresa. Por otra parte, la penetración del producto Páginas Amarillas, entendida como el ratio de anunciantes sobre el total de potenciales, apunta a la posibilidad de seguir captando nuevos clientes. A este objetivo responde el tratamiento separado que se les da en este sistema.

3. Claridad en su funcionamiento y facilidad en su cálculo y seguimiento. Buscando un equilibrio entre el ideal y lo posible, este sistema pretende que cada persona pueda seguir de manera inmediata la cuantía que la marcha de sus resultados le supone a nivel de comisiones.

## II. Ámbito.

## A) Temporal.

El sistema de comisiones recogido en este documento se entiende en vigor durante las denominadas 3.ª y 4.ª Campañas del Plan Especial.

## B) Productos.

Abarca todos los productos comercializados en el momento presente por la empresa: Páginas Amarillas, Páginas Blancas, Europages, Distribución Directa y Páginas Amarillas Multimedia.

En el caso de la introducción de nuevos productos a comercializar por la red de ventas, o de cambios sustanciales en alguno de los actuales, que conllevaran incrementos de los objetivos, se pretende que este mismo sistema los pueda acoger.

Sin embargo, cuando la introducción o cambio sustancial se produzca, una vez iniciada la campaña en vigor, se dotará a esos productos de un sistema propio de comisiones de venta, para el tiempo que reste de campaña, y en relación a los objetivos marcados.

## C) Equipos de ventas.

El sistema de comisiones recogido en este documento se aplica al personal de ventas de Telefónica Publicidad e Información encuadrado en la categoría de promotores.

## III. Funcionamiento del sistema.

## A) Tablas.

Para el cálculo de las comisiones se establece la siguiente tabla:

**Tabla de comisiones 3.ª E/4.ª E**  
*Promotores*

	Objetivo pesetas de clientes					Pesetas de potenciales	
	0%-90%	90%-94%	94%-98%	98%-100%	Exceso	0%-100%	Exceso
Grupo 1 ...	3,40	3,90	4,70	6,78	8,40	12,00	24,00
Grupo 2 ...	3,20	3,70	4,50	6,36	8,00	11,00	22,00
Grupo 3 ...	3,00	3,50	4,30	5,96	7,72	10,00	20,00
Grupo 4 ...	2,80	3,30	4,10	5,56	7,43	9,00	18,00
Grupo 5 ...	2,60	3,10	3,90	5,17	7,15	8,00	16,00

El cambio de columna se realiza cuando el porcentaje de cumplimiento exceda el límite superior de la columna anterior.

Incentivo: Se establece un incentivo adicional para el cumplimiento del objetivo total en pesetas del 1 por 100, a aplicar sobre el total de la contratación realizada en todas las zonas trabajadas.

Cada tabla está dividida en cinco filas y siete columnas. Las filas corresponden a una agrupación territorial de guías de Páginas Amarillas papel en función de sus ventas y tirada, y en ellas se han agrupado las 60 que en la actualidad se publican.

A continuación se detallan las zonas asignadas a cada grupo y se entienden a todos los efectos que, aunque la agrupación se hace por el criterio de Páginas Amarillas papel, los vendedores asignados por ese criterio a un grupo liquidan por ese mismo las comisiones obtenidas por la venta de otros productos.

#### Distribución de las guías en grupos

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Ávila. Cáceres. Cuenca. Guadalajara. Huelva. Huesca. Lleida. Palencia. Segovia. Soria. Teruel. Zamora. Ibiza. Menorca.	Albacete. Almería. Badajoz. Ciudad Real. Jaén. La Rioja. Lugo. Orense. Toledo.	Álava. Burgos. Cádiz. Cantabria. Castellón. Córdoba. Tenerife. Girona. Granada. Las Palmas. León. Salamanca. Tarragona.	Alicante. Asturias. Mallorca. Guipúzcoa. La Coruña. Málaga. Murcia. Navarra. Pontevedra. Valencia prov. Valladolid. Zaragoza.	Barcelona cap. Madrid cap. Sevilla. Valencia. Vizcaya. Barcelona prov. Madrid prov.

Dentro de la tabla, y además de las filas ya mencionadas, encontramos dos bloques; uno para el objetivo de pesetas en clientes y otro para el objetivo de pesetas en potenciales. De modo general, se entiende por cliente aquel que en la campaña precedente ha adquirido alguno de los productos de Telefónica Publicidad e Información y, en consecuencia, al inicio de la nueva campaña es asignado a un vendedor con el objetivo de mantenerlo y desarrollarlo. A estos clientes se refiere el primer bloque de la tabla.

Excepcionalmente para las campañas abarcadas por este sistema de comisiones, la definición de cliente contenida en el párrafo anterior no estará en vigor, manteniéndose la actual que contempla un cliente por producto. De este modo, se pretenden incentivar las ventas de «Otros productos» (PAM, Distribución Directa, Europages, y Páginas Blancas), realizadas incluso en clientes que ya lo son de Páginas Amarillas, pasándose a la tasa de Potenciales. En Márketing Directo y Distribución Directa, las ventas realizadas en 3.ª E no constituyen cartera de partida para la 4.ª campaña.

El Bloque de Clientes se encuentra dividido, además de en los grupos ya mencionados, en cinco columnas. Cada una de estas corresponde a un diferente nivel de desempeño sobre el objetivo marcado para ese grupo de clientes y así tenemos:

1. Hasta el 90 por 100 del objetivo en pesetas.
2. Más del 90 por 100 y hasta el 94 por 100 del objetivo en pesetas.

3. Más del 94 por 100 y hasta el 98 por 100 del objetivo en pesetas.
4. Más del 98 por 100 y hasta el 100 por 100 del objetivo en pesetas.
5. El exceso a partir del 100 por 100 del objetivo en pesetas.

Los distintos tramos englobados en cada columna se consideran acumulativos a excepción del 5.º, correspondiente al exceso en pesetas. Para ilustrarlo se puede ver el siguiente ejemplo:

Un promotor de ventas alcanza un cumplimiento de su objetivo en pesetas de clientes, en una zona determinada, equivalente al 98,7 por 100. Siendo éste promotor del grupo 3 la tasa a aplicar sobre las ventas realizadas es del 5,96 por 100 desde la primera peseta. Si su desempeño le llevara al 114 por 100 del objetivo marcado, la liquidación se efectuaría a la tasa del 5,96 por 100 desde la primera peseta y hasta el 100 por 100 del objetivo, recibiendo el 7,72 por 100 (tasa para el exceso) por las pesetas que superen el 100 por 100 del objetivo, los 14 puntos mencionados en este ejemplo.

## B) Liquidación.

Filosofía de la liquidación de campaña a un vendedor.

Durante la marcha de las distintas campañas se irán produciendo pagos a cuenta, de las comisiones finales a que se haga acreedor un vendedor. Hasta que la campaña en su conjunto (3.ª E o 4.ª E) no finalice y a cada



vendedor se le pueda sumar toda su contratación, se compare con la totalidad de sus objetivos y se realicen los ajustes derivados de ventas finalmente no producidas (impagados, anulaciones, etc.) no se podrá conocer el montante de dinero final que le corresponde. Por ello deben realizarse liquidaciones provisionales, que lo serán mensuales y al cierre del trabajo en cada zona.

#### 1. Liquidación mensual.

Las ventas acumuladas, tanto de clientes como de potenciales, al mes en que se practica cada liquidación provisional, se compararán contra los objetivos acumulados en los mencionados clientes cerrados y potenciales a dicho mes. Fruto de estas comparaciones, a las ventas acumuladas se les aplicará la tasa de comisión correspondiente, deduciéndose del importe resultante el 10 por 100 de esa cantidad, así como los importes cobrados en los meses precedentes de esa misma campaña.

#### 2. Liquidación al término del trabajo en una zona.

Como un vendedor puede desempeñar su trabajo en varias zonas, la liquidación por los resultados obtenidos en cada una, en relación a los objetivos fijados, se realizará al término del trabajo en cada zona y en función del grupo al que pertenece. A los efectos de considerar el momento de la liquidación por el trabajo de la zona, se establece el de la publicación de la guía correspondiente a esa zona, aunque debe tenerse en cuenta que ese hecho sólo hace referencia a uno de los productos de Telefónica Publicidad e Información, las Páginas Amarillas papel y, sin embargo, en los cómputos de los resultados frente a objetivos se comparan todos los productos vendidos en ese territorio y durante el período de campaña.

Para calcular esta liquidación provisional se deducirá de las ventas el porcentaje de impagados que cada vendedor individual tenga en el montante global de pesetas gestionado en la campaña de ventas previa, menos el 1,25 por 100, sin que afecte el tramo alcanzado antes de impagados o, para los desplazados y de nueva incorporación, el porcentaje a aplicar será el porcentaje de impagados medio de la zona trabajada, del que se deducirá el 1,25 por 100, sin que afecte al tramo alcanzado antes del impagado.

El criterio de liquidación será el correspondiente a 3.<sup>a</sup> campaña.

#### 3. Liquidación definitiva.

En el momento de la publicación de la última guía de la campaña, se practicará la liquidación definitiva sobre los datos resultantes (la suma de los objetivos de todos los productos frente a todas las ventas), tomando como referencia de impagados individuales, el porcentaje de la campaña anterior, menos el 1,25 por 100, sin que afecte el tramo alcanzado antes de impagados.

Para los desplazamientos y de nueva incorporación, el porcentaje de impagados a aplicar será el correspondiente al porcentaje medio de la zona trabajada, del que se deducirá el 1,25 por 100, sin que afecte al tramo alcanzado antes del impagado.

Cuando la liquidación final afecte a varias guías, se calculará el porcentaje de cumplimentación media de todas las guías trabajadas, obtenido por la suma de objetivos y ventas de cada una de ellas. Cada guía será liquidada de forma independiente, y de acuerdo con las tablas y criterios señalados en el capítulo III. En el caso de que el porcentaje medio de cumplimentación global sea superior a cualquiera de los porcentajes de cumplimentación a nivel individual de cada guía, ésta se liquidará, de forma definitiva, al porcentaje de cumplimentación medio hasta el 100 por 100; en ningún caso se verá perjudicada la guía principal.

Este sistema se aplicará de forma independiente para los clientes de cartera y potenciales.

En el caso de que la percepción de comisiones por liquidación provisional, fuese superior al que le corresponde en el momento de la liquidación, la diferencia sería regularizada en la siguiente campaña de ventas.

En todo caso, en 3.<sup>a</sup> campaña, una vez conocidos los datos finales, se practicará la liquidación con el criterio más beneficioso entre el de 2.<sup>a</sup> E y el de 3.<sup>a</sup> campaña.

Durante la primera mitad de la campaña se facilitará a cuenta 150.000 pesetas, siempre que las comisiones generadas, por venta de estos meses, no alcance estas cantidades. Dichos anticipos se regularizarán en el último tercio de campaña.

Las bonificaciones no imputables al vendedor se tendrán en cuenta en la liquidación, imputándose como ventas.

Ejemplo:

Un promotor de ventas que realiza su trabajo en Álava, Guipúzcoa y Vizcaya. Al término de la campaña en Álava ha quedado al 93,2 por 100 en el objetivo de pesetas de clientes por lo que le corresponde una tasa del 3,5 por 100. En Guipúzcoa consigue tan sólo quedarse al 90

por 100 por lo que se liquida al 2,8 por 100. Sin embargo, en Vizcaya, alcanza un desempeño del 109 por 100 sobre su objetivo en pesetas de clientes.

Si en este ejemplo pensáramos que ya se produce el cierre definitivo de la campaña trabajada, por ejemplo 3.<sup>a</sup> E, se sumarían los resultados en pesetas de clientes de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya y se compararían con la suma de los objetivos en pesetas correspondientes a las pesetas de los clientes de las tres zonas citadas. Dado el peso de Vizcaya pensemos que en el cómputo global este promotor queda al 101 por 100 del mencionado objetivo. La consecuencia es que debe liquidársele Vizcaya, hasta el 100 por 100 del objetivo, al 5,17 por 100 y todo el exceso, el 9 por 100, al 7,15 por 100. A la vez hay que volver a liquidar Álava y Guipúzcoa. En el caso de Álava, donde se había liquidado provisionalmente al 3,5 por 100, debe liquidarse hasta el 100 por 100 al 5,96 por 100. En Guipúzcoa procederíamos igual, lo que le representa a nuestro promotor que la tasa del 2,8 por 100, con la que inicialmente se le liquidó, se convierta en el 5,56 por 100 hasta el 100 por 100.

#### IV. Garantías.

##### A) Anticipos.

Con el fin de asegurar un nivel de ingresos dignos para los vendedores durante los primeros meses de campaña y, dado el peso del producto Páginas Amarillas, se garantiza un mínimo de percepciones en concepto de comisiones a cuenta. Para ello, a los promotores que durante los tres primeros meses de campaña de ventas no alcancen, fruto de sus ventas, las 150.000 pesetas en comisiones, la empresa se las anticipará durante esos referidos tres meses. A partir del cuarto mes de campaña la liquidación mensual se realizará en relación a las ventas conseguidas. Caso de que en ese momento existieran cantidades percibidas de más se irán descontando a partir de ese cuarto mes de campaña y a razón del 25 por 100 cada mes salvo en los casos en que se cierre la campaña antes, en cuyo caso se compensará en la liquidación provisional del cierre de la zona.

Al final de cada campaña a cada vendedor se le regularizará la cartera entregada al inicio de la misma, descontándose de ésta el precedente de aquellos clientes impagados que fueron gestionados en la anterior campaña por otro vendedor. Estos impagados se le imputarán a este último, el cual realizará la gestión oportuna para su recuperación, ajustándose en consecuencia los objetivos individuales de cada vendedor.

Los impagados producidos por desplazamientos en una campaña y guía y cuando en la siguiente campaña el mismo vendedor no se desplace a la misma, serán tratados de forma individual atendiendo a las circunstancias especiales que concurren en cada caso.

Para los desplazados por primera vez a una zona y para los de nueva incorporación el porcentaje de impagados a aplicar será el porcentaje medio de la zona trabajada del que se deducirá el 1,25 por 100 sin que afecte al tramo alcanzado antes del impagado.

Para los desplazados a una zona que ya tuvieran histórico el porcentaje a aplicar será su histórico respectivo.

##### B) Volumen de pesetas gestionado.

Para la 4.<sup>a</sup> campaña del Plan Especial de Páginas Amarillas, se garantiza que las carteras de partida tendrán una cuantía en volumen de pesetas que, como mínimo, sea 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. Excepto los casos en que las ventas de la última campaña hubieran sido inferiores a dichas cifras, en cuyo caso, se mantendrán éstas.

##### C) Revisión de objetivos.

Si algún promotor en una determinada guía, al finalizar la campaña de ventas alcanzará, al menos, un 10 por 100 de crecimiento en venta directa respecto a la cartera de partida, y quedara por debajo del 90 por 100 del objetivo fijado para dicha campaña en venta directa, se procederá a su análisis y revisión.

### Acuerdo económico

Los importes señalados a continuación serán de aplicación desde el día de la firma del presente Convenio Colectivo con excepción de los conceptos sueldo base y antigüedad que surtirán efectos retroactivos en los años correspondientes.

#### 1. Sueldo base

1.1 Año 1996.—Durante el año 1996 regirán, para las distintas categorías, los sueldos base señalados en la tabla adjunta obtenidos incre-

mentando en un 3,2 por 100 el sueldo base, antigüedad y complementos del año 1995.

1.2 Año 1997.—Durante el año 1997 regirán, para las distintas categorías, los sueldos base señalados en la tabla adjunta obtenidos incrementando en un 2,5 por 100 el sueldo base, antigüedad y complementarios del año 1996.

1.3 Año 1998.—Durante el año 1998 regirán, para las distintas categorías, los sueldos base señalados en la tabla adjunta obtenidos incrementando en un 2,1 por 100 el sueldo base, antigüedad y complementos del año 1997.

## 2. Antigüedad

Los nuevos trienios cumplidos, a partir del 1 de enero de 1996, 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 1998.—Se fija para 1998 en 12.202 pesetas mensuales.

## 4. Compensación por comida

Año 1998.—Se establece en 1.275 pesetas.

## 5. Horas y pluses nocturnos

Para el año 1998 el valor de la hora nocturna queda establecido en 579 pesetas y el plus de nocturnidad en 427 pesetas por jornada efectiva.

## 6. Dietas

Año 1998:

Tipo A: Se fija en 8.430 pesetas.

Tipo B: Se fija en 5.990 pesetas.

Tipo C: Se fija en 2.440 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. Cuando la llegada al lugar de residencia se produzca después de las veintidós horas corresponderá una dieta de 3.792 pesetas.

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, cuantificada en 4.215 pesetas.

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

Málaga a Melilla.

Cádiz a Ceuta.

Palma de Mallorca a las islas de su provincia.

Santa Cruz de Tenerife a las islas de su provincia.

Las Palmas de Gran Canaria a las islas de su provincia.

## 7. Compensación por kilometraje

Año 1998.—29 pesetas por kilómetro.

## Tabla salarial

Categorías	Año 1996	Año 1997	Año 1998
Jefe de Departamento .....	324.186	332.291	339.269
Jefe Mayor .....	275.440	282.326	288.255
Jefe Administrativo de Primera .....	251.609	257.899	263.315
Jefe Administrativo de Segunda .....	229.759	235.503	240.449
Jefe Administrativo de Tercera .....	212.024	217.325	221.889

Categorías	Año 1996	Año 1997	Año 1998
Encargado Negociado Mayor .....	251.609	257.899	263.315
Encargado Negociado de Primera .....	229.759	235.503	240.449
Encargado Negociado de Segunda .....	212.024	217.325	221.889
Titulado Mayor Grado Superior .....	256.114	262.517	268.030
Titulado de Primera Grado Superior .....	233.859	239.706	244.740
Titulado de Segunda Grado Superior .....	215.795	221.190	225.835
Titulado Mayor Grado Medio .....	233.859	239.706	244.740
Titulado de Primera Grado Medio .....	205.270	210.402	214.820
Titulado de Segunda Grado Medio .....	178.885	183.357	187.207
Analista de Sistema Senior de Primera .....	343.739	352.332	359.731
Analista de Sistema Senior de Segunda .....	331.395	339.680	346.813
Analista de Sistema Junior de Primera .....	318.958	326.932	333.798
Analista de Sistema Junior de Segunda .....	306.519	314.182	320.780
Analista Programador de Primera .....	294.178	301.532	307.864
Analista Programador de Segunda .....	281.740	288.784	294.848
Programador Senior de Primera .....	269.301	276.034	281.831
Programador Senior de Segunda .....	256.861	263.283	268.812
Programador Junior de Primera .....	244.425	250.536	255.797
Programador Junior de Segunda .....	232.082	237.884	242.880
Programador de Entrada .....	201.032	206.058	210.385
Operador de Sistema Mayor .....	256.861	263.283	268.812
Operador de Sistema de Primera .....	232.082	237.884	242.880
Operador de Sistema de Segunda .....	219.643	225.134	229.862
Operador de Sistema de Entrada .....	188.594	193.309	197.368
Supervisor Mayor .....	141.321	144.854	147.896
Supervisor de Primera .....	134.165	137.519	140.407
Supervisor de Segunda .....	126.704	129.872	132.599
Promotor Mayor .....	126.704	129.872	132.599
Promotor de Primera .....	120.063	123.065	125.649
Promotor de Segunda .....	113.444	116.280	118.722
Administrativo Grupo 1-A .....	227.664	233.356	238.256
Administrativo Grupo 1-B .....	197.426	202.361	206.611
Administrativo Grupo 2-A .....	178.655	183.121	186.967
Administrativo Grupo 2-B .....	169.964	174.213	177.871
Administrativo Grupo 3-A .....	154.598	158.463	161.791
Administrativo Grupo 3-B .....	148.078	151.779	154.966
Oficial Administrativo Mayor .....	217.586	223.026	227.710
Oficial Administrativo de Primera .....	187.346	192.030	196.063
Oficial Administrativo de Segunda .....	161.276	165.308	168.779
Auxiliar Administrativo de Primera .....	148.078	151.780	154.967
Auxiliar Administrativo de Segunda .....	137.646	141.087	144.050
Oficial Mayor Oficios Varios .....	217.586	223.025	227.709
Oficial de Primera Oficios Varios .....	187.346	192.030	196.063
Oficial de Segunda Oficios Varios .....	161.276	165.308	168.779
Auxiliar de Primera Oficios Varios .....	148.078	151.780	154.967
Auxiliar de Segunda Oficios Varios .....	137.646	141.087	144.050
Conserje Mayor .....	171.252	175.533	179.219
Conserje de Primera .....	166.451	170.612	174.195
Conserje de Segunda .....	145.976	149.626	152.768
Ordenanza de Primera .....	139.022	142.498	145.490
Ordenanza de Segunda .....	128.650	131.866	134.635

## 17686

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contienen los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas del Frío Industrial, así como las tablas salariales para 1998.

Visto el texto del acta en la que se contienen los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas del Frío Industrial (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de agosto de 1996), así como las tablas salariales para 1998 (número de código 9902255), que fue suscrita con fecha 11 de junio de 1998, por la Comisión Paritaria, en representación de la Asociación Empresarial ANEFE y las centrales sindicales FIA-UGT, FITEQA-CC.OO. y CIG, en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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