

3.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
3.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

Table with 2 columns: Asistencia completa, por día; Asistencia incompleta, por día.

Pesetas diarias

Table with 2 columns: 114,--; 57,--

AYUDA AL TRANSPORTE

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, que ha establecido en 99,90 pesetas diarias y en 119,60 pesetas diarias para el personal de turno periódico.

DIVIDA POR CONCESION DE SERVICIOS

Nivel de Pénea

Pesetas diarias diénesa ordinaria

Table with 2 columns: I; II

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Señores y Vigilantes, en la cuantía que percibirán a 31-12-83, se incrementará en el 6,50 por ciento.

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

Ptas./Mes

Table with 2 columns: Ranges of millions (e.g., Hasta 200 millones); Corresponding amounts in Ptas./Mes.

17285 RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.575 la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalbrener, TR/PAC», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima» (YALAT), de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Jalbrener TR/PAC», de clase III, con arreglo a lo

prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jalatte», modelo «Jalbrener TR/PAC», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A.», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «N. T., Homol. 1.575-2-5-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid a 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17286 RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.581 el destornillador 10 por 250 marca «Palmera», referencia 630.950, fabricado y presentado por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del destornillador 10 x 250, marca «Palmera», referencia 630.950, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el destornillador 10 x 250, marca «Palmera», referencia 630.950, fabricado y presentado por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada destornillador de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.581-2-5-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de mayo de 1984.—El Director general Francisco José García Zapata.

17287 RESOLUCION de 15 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S. A.» (CETESA), de ámbito nacional.

Visto el texto del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General el 13 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 1 de junio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.º y concordantes del Real Decreto 1034/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPANIA PUBLICITARIA DE EXCLUSIVAS TELEFONICAS, S. A." (CETESA), AÑO 1984

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

CAPÍTULO PRIMERO - PRINCIPIOS GENERALES

Artº 1º.- DEFINICION

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

Artº 2º.- COMISION PARITARIA

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 designa una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, unido dicha composición como anexo al mismo, y de la que formarán parte dos miembros designados por la Dirección, y otros dos miembros designados por los Representantes de los Trabajadores, en la Comisión negociadora del Convenio o en su revisión.

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

Artº 3º.- CONTINUIDAD

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se aplican a todas las actualmente en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del Sector y Reglamento de Régimen Interior, que se aplicarán tan solo 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 acorda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de Trabajo en la Empresa, y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran condiciones de vida, que en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, podrán respetar con carácter estrictamente voluntario, con respecto al conjunto de condiciones más beneficiosas.

Artº 4º.- INCOMPATIBILIDAD

Las normas de todo orden, económicas, financieras, de organización del trabajo o de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en concepto anual, resulten más favorables a los trabajadores y, solo en caso contrario se incrementarán estas las aquí pactadas.

Artº 5º.- DEFINICION

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, cuen-

tado 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 deberá solicitar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si precisa, modificaciones parciales o su total constitución formal del texto del Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO - NORMAS DE APLICACION

Artº 6º.- TERRITORIAL

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

Artº 7º.- PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los Trabajadores que presten servicio en la Empresa, con exclusión:

a) De los de Alta Dirección comprendidos en el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que estos soliciten expresamente su inclusión.

Si se designara para cualquiera de las funciones comprendidas en el apartado a), a personal que perteneciera a la plantilla de la Empresa, continuará en la misma figurando con la indicación de "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.

b) 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.

c) Los Agentes de Publicidad que trabajen en colaboración a comisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 13, de la Ley del Estatuto de Publicidad y demás disposiciones complementarias.

La relación mercantil de estos Agentes con la Empresa consistirá en cuentas honoríficas.

Artº 8º.- TRANSICION

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de junio, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984 con excepción de las dietas, kilometros, y plus de residencia.

Todo el personal hasta el 31 de diciembre de 1985 y será privilegiado económicamente por períodos de un año, salvo denuncia de algunas de las partes, comunicada con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las subpago.

Los Salarios, Dietas, Kilometros, Pluses, Locales y gastos por estos salariales se recibirán anualmente.

TÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y GRUPOS LABORALES

CAPÍTULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

Artº 9º.- FACULTAD DE ORGANIZACION

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

La plantilla de la Dirección General de Asesoría y Estudios Económicos de la Empresa, en adelante DGAEE, se organizará de la siguiente manera: en primer lugar, el personal tiene el deber y el derecho de trabajar durante su jornada diaria y en el cumplimiento de sus deberes.

La Empresa mantendrá un sistema de trabajo flexible antes de las vacaciones de los propietarios de la Empresa.

Artículo 117.- ORGANIZACIÓN DE PERSONAL FIJO

La Empresa dará a conocer en su lista de personal general de su plantilla, en primer lugar, la posición de cada uno de los empleados de trabajo.

Además, dará a conocer el nivel, la categoría de trabajo, el grupo al que pertenece y el nivel de sueldo y el grupo de trabajo, categoría y categoría profesional de cada uno de los empleados.

También se dará a conocer a los trabajadores el nivel de sueldo de cada uno, por medio del pago de nóminas, que se publicará en primer lugar en el periódico de la Empresa y en el que se podrá hacer lo oportuno.

Como de que dichas obligaciones no sean tenidas en cuenta por la Empresa, en el plazo de 15 días tras su publicación, el trabajador podrá recurrir a la mediación de los Representantes de los Trabajadores.

Excepcionalmente y siempre se determinará la plantilla adicional. La Comisión considerará los casos de aquellos trabajadores en los que exista un desfase ostensible entre el nivel de sueldo y/o independencia que desempeña y su categoría profesional.

Artículo 118.- COMISIÓN DE INVESTIGACIONES

Para el estudio de los casos de los trabajadores que se mencionan en el artículo anterior se formará una Comisión de Investigación, encargada del estudio y de la resolución de la misma, en función de los aspectos marcados por los Departamentos, Servicios o Áreas de la Empresa. Dicha Comisión estará formada por dos miembros nombrados por la Dirección de la Empresa, uno de los cuales será de la División correspondiente a la División de Personal y un tercer miembro nombrado por la Representación de los Trabajadores, a ser por el jefe de la División afectada.

Dicha Comisión entrará en funciones en el presente año.

CLASIFICACION DE PERSONAL FIJO

Artículo 120.- PERSONAL FIJO

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 situado a una categoría profesional o gozará de calificación profesional, según se podrá establecer en contrato.

Artículo 121.- GRUPO LABORAL

GRUPO NUMERICO

Categoría de Jefe de Departamento

Subgrupo "A" (1)

- Jefe de Departamento
- Jefe Mayor (2)
- Jefe de Primera (4)
- Jefe de Segunda
- Jefe de Tercera

GRUPO LABORAL "B"

Título Mayor
Título de Primera
Título de Segunda
Título de Entrada

- 1. Jefe de Departamento
- 2. Jefe Mayor
- 3. Jefe de Primera
- 4. Jefe de Segunda
- 5. Jefe de Tercera
- 6. Jefe de Cuarta
- 7. Jefe de Quinta
- 8. Jefe de Sexta
- 9. Jefe de Séptima
- 10. Jefe de Octava
- 11. Jefe de Novena
- 12. Jefe de Décima
- 13. Jefe de Undécima
- 14. Jefe de Duodécima
- 15. Jefe de Trece
- 16. Jefe de Catorce
- 17. Jefe de Quince
- 18. Jefe de Dieciséis
- 19. Jefe de Diecisiete
- 20. Jefe de Dieciocho
- 21. Jefe de Diecinueve
- 22. Jefe de Veinte
- 23. Jefe de Veintiuno
- 24. Jefe de Veintidós
- 25. Jefe de Veintitrés
- 26. Jefe de Veinticuatro
- 27. Jefe de Veinticinco
- 28. Jefe de Veintiseis
- 29. Jefe de Veintisiete
- 30. Jefe de Veintiocho
- 31. Jefe de Veintinueve
- 32. Jefe de Treinta
- 33. Jefe de Treinta y uno
- 34. Jefe de Treinta y dos
- 35. Jefe de Treinta y tres
- 36. Jefe de Treinta y cuatro
- 37. Jefe de Treinta y cinco
- 38. Jefe de Treinta y seis
- 39. Jefe de Treinta y siete
- 40. Jefe de Treinta y ocho
- 41. Jefe de Treinta y nueve
- 42. Jefe de Cuarenta
- 43. Jefe de Cuarenta y uno
- 44. Jefe de Cuarenta y dos
- 45. Jefe de Cuarenta y tres
- 46. Jefe de Cuarenta y cuatro
- 47. Jefe de Cuarenta y cinco
- 48. Jefe de Cuarenta y seis
- 49. Jefe de Cuarenta y siete
- 50. Jefe de Cuarenta y ocho
- 51. Jefe de Cuarenta y nueve
- 52. Jefe de Cincuenta
- 53. Jefe de Cincuenta y uno
- 54. Jefe de Cincuenta y dos
- 55. Jefe de Cincuenta y tres
- 56. Jefe de Cincuenta y cuatro
- 57. Jefe de Cincuenta y cinco
- 58. Jefe de Cincuenta y seis
- 59. Jefe de Cincuenta y siete
- 60. Jefe de Cincuenta y ocho
- 61. Jefe de Cincuenta y nueve
- 62. Jefe de Sesenta
- 63. Jefe de Sesenta y uno
- 64. Jefe de Sesenta y dos
- 65. Jefe de Sesenta y tres
- 66. Jefe de Sesenta y cuatro
- 67. Jefe de Sesenta y cinco
- 68. Jefe de Sesenta y seis
- 69. Jefe de Sesenta y siete
- 70. Jefe de Sesenta y ocho
- 71. Jefe de Sesenta y nueve
- 72. Jefe de Setenta
- 73. Jefe de Setenta y uno
- 74. Jefe de Setenta y dos
- 75. Jefe de Setenta y tres
- 76. Jefe de Setenta y cuatro
- 77. Jefe de Setenta y cinco
- 78. Jefe de Setenta y seis
- 79. Jefe de Setenta y siete
- 80. Jefe de Setenta y ocho
- 81. Jefe de Setenta y nueve
- 82. Jefe de Ochenta
- 83. Jefe de Ochenta y uno
- 84. Jefe de Ochenta y dos
- 85. Jefe de Ochenta y tres
- 86. Jefe de Ochenta y cuatro
- 87. Jefe de Ochenta y cinco
- 88. Jefe de Ochenta y seis
- 89. Jefe de Ochenta y siete
- 90. Jefe de Ochenta y ocho
- 91. Jefe de Ochenta y nueve
- 92. Jefe de Noventa
- 93. Jefe de Noventa y uno
- 94. Jefe de Noventa y dos
- 95. Jefe de Noventa y tres
- 96. Jefe de Noventa y cuatro
- 97. Jefe de Noventa y cinco
- 98. Jefe de Noventa y seis
- 99. Jefe de Noventa y siete
- 100. Jefe de Noventa y ocho
- 101. Jefe de Noventa y nueve
- 102. Jefe de Cien

GRUPO LABORAL "C"

Subgrupo "A"

Títulos Laborales de Grupo Medio

- Título Mayor
- Título de Primera
- Título de Segunda
- Título de Entrada

Subgrupo "B"

Títulos Laborales de Grupo Medio

- Título Mayor
- Título de Primera
- Título de Segunda
- Título de Entrada

GRUPO LABORAL "D"

Personal Técnico

Subgrupo "A"

- Supervisor Mayor
- Supervisor de Primera
- Supervisor de Segunda

Subgrupo "B"

- Previsor Mayor
- Previsor de Primera
- Previsor de Segunda
- Previsor de Entrada

GRUPO LABORAL "E"

Personal Administrativo

Subgrupo "A"

- Oficial Mayor
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda

Subgrupo "B"

- Auxiliar de Primera
- Auxiliar de Segunda (5)
- Auxiliar de Entrada

Artículo 152.

Organización de la Empresa

1.º

El personal de Oficios Varios de Primera y de Oficios Varios de Segunda.

El personal de Oficios Varios de Primera de Oficios Varios de Segunda, quedará integrado en el Grupo Corporativo de Oficios Varios de Segunda.

El personal de Oficios Varios de Primera de Oficios Varios de Segunda, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

2.º

Personal de Oficios Varios de Primera (7)
Personal de Oficios Varios de Segunda (8)
Personal de Oficios Varios de Entrada (9)

GRUPO CORPORAIVO

Personal Subalterno

Conserje Mayor
Conserje de Primera
Conserje de Segunda
Ordenanza de Primera
Ordenanza de Segunda
Botones (hasta los 18 años) (13)

El personal subalterno de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, quedará integrado en el Grupo Corporativo de Oficios Varios de Segunda.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

Artículo 153.

Artículo 154.

Artículo 155.

Artículo 156.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, quedará integrado en el Grupo Corporativo de Oficios Varios de Segunda.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, quedará integrado en el Grupo Corporativo de Oficios Varios de Segunda.

a) La Antigua Empresa de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, quedará integrada en el Grupo Corporativo de Oficios Varios de Segunda.

b) El personal de Oficios Varios de Segunda y de Oficios Varios de Entrada, mantendrá su antigüedad y sus derechos de jubilación y de retiro, tal y como se establece en el artículo 47.

c) En el período de prueba computará como período de prueba el tiempo que el trabajador haya prestado en la Empresa.

Personal Entradas	:	Cinco meses
Personal Técnico	:	Tres meses
Personal Administrativo y Oficios Varios	:	Doce meses
Personal Subalterno	:	Quince días

Durante estos períodos, ambas partes podrán 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, computándosele dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

d) Tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial.

Artículo 157.

Artículo 158. - CRITERIOS DE PROMOCION

Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior dentro o fuera de su Grupo Corporativo. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- a) Por existir vacante de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que no implique la creación de un puesto de trabajo y que sea de carácter eventual y de tiempo parcial en el artículo 170 de este Convenio.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan producirse por los puestos de la baja en alguno de los escaleros que haya que cubrirse por un nuevo titular.
- c) Por años de servicio en la Empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 170.

En todo caso la promoción debida a la antigüedad, lo será sin perjuicio de las funciones que vayan realizándose y que no se harán modificaciones necesariamente por este tipo de ascensos.

Artículo 159. - CONDICIONES DE PROMOCION

En el supuesto a) del artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

En el supuesto b) la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad sean fijados por la Dirección como de libre designación.

Personal de Oficio

General de Oficio

Subgrupo "A"

- 1 - Jefe de Trabajo
Permanencia durante 18 años y pasa a
- 2 - Jefe de Segunda
Permanencia durante 18 años y pasa a
- 3 - Jefe de Primera
Permanencia durante 12 años y pasa a
- 4 - Jefe Mayor
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 5 - Jefe de Oficio

Subgrupo "B"

- 1 - Encargado de Negocios de Segunda
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 2 - Encargado de Negocios de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 3 - Encargado de Negocios Mayor

Títulos Facultativos de Grado Superior

Subgrupo "A"

- 1 - Título de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Título de Segunda
Permanencia durante 9 años y pasa a
- 3 - Título de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 4 - Título Mayor

Títulos Facultativos de Grado Medio

Subgrupo "B"

- 1 - Título de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Título de Segunda
Permanencia durante 8 años y pasa a
- 3 - Título de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 4 - Título Mayor

Personal Técnico

Subgrupo "A"

- 1 - Supervisor de Segunda
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 2 - Supervisor de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 3 - Supervisor Mayor

Subgrupo "B"

- 1 - Promotor de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Promotor de Segunda
Permanencia durante 4 años y pasa a

3 - Supervisor de Entrada

Permanencia durante 6 meses y pasa a

4 - Título Mayor

Personal Administrativo

Subgrupo "A"

- 1 - Oficial Administrativo de Segunda
Permanencia durante 5 años y pasa a
- 2 - Oficial Administrativo de Primera
Permanencia durante 5 años y pasa a
- 3 - Oficial Mayor

Subgrupo "B"

- 1 - Oficial Administrativo de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Oficial de Negocios de Segunda
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 3 - Oficial Administrativo de Primera
Permanencia durante 5 años y pasa a
- Oficial Administrativo de Segunda

Personal Facultativo

Subgrupo "A"

- 1 - Oficial Facultativo de Entrada (U)
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Oficial Facultativo de Segunda
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 3 - Oficial Facultativo de Primera

Subgrupo "B"

- 1 - Oficial Facultativo de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Encargado de Oficio Mayor de Segunda
Permanencia durante 30 meses y pasa a
- 3 - Encargado de Oficio Mayor de Primera
Permanencia durante 5 años y pasa a
- Oficial de Oficio Mayor de Segunda

Personal Especial

Boleros

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

- 1 - Ordenanza de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Ordenanza de Segunda
Permanencia durante 30 meses y pasa a
- 3 - Ordenanza de Primera
Permanencia durante 5 años y pasa a
- 4 - Ordenanza de Mayor
Permanencia durante 9 años y pasa a
- 5 - Ordenanza de Entrada
Permanencia durante 12 años y pasa a
- 6 - Ordenanza Mayor

Para el día de la entrada en vigor de este Convenio, todo el personal que se encuentre en la categoría de "B" pasará a la categoría "C" y el personal que se encuentre en la categoría "C" pasará a la categoría "D". Los grupos de "B" y "C" pasados a la categoría "D" tendrán la categoría "D" en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo el personal del Grupo Laboral "B" pasará por consecuencia a la categoría "C" y el personal del Grupo Laboral "C" pasará por consecuencia a la categoría "D". El personal que se encuentre en la categoría "D" tendrá la categoría "D" en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio.

La evolución de la categoría de los aumentos de categoría por antigüedad y los nuevos trienios que deban cumplirse en el futuro se computarán dentro del aumento de sueldo salarial correspondiente a cada año.

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

Artículo 100. - CONVOCATORIAS

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, convocará, una vez consultados los Representantes de los Trabajadores, las condiciones a que se ajustará la Convocatoria, que debe incluir a los números:

- 1) Categoría del puesto de trabajo
- 2) Diferencia
- 3) Ingresos mínimos mínimos
- 4) Programa de estudios y/o pruebas prácticas
- 5) Salario base a percibir y gestión del personal
- 6) Idioma, lengua, forma y organización del personal
- 7) Local del personal del puesto de trabajo

En ningún caso el título de la convocatoria que ha de incluir entre la descripción y la práctica de los requisitos deberá referirse a las condiciones, salvo por el caso de las convocatorias de los Trabajadores.

Previamente la Dirección, una vez consultados los Representantes del Personal y las necesidades y organización del trabajo, podrá publicar sobre los criterios de aceptación dentro de la misma convocatoria el personal de la categoría.

El orden de publicación de las convocatorias será:

- 1) No primer lugar se publicará convocatoria de traslado, a la que podrán concurrir todos aquellos aspirantes de la misma categoría que registren el puesto a cubrir.
- 2) Como de no cubriese la vacante mediante Convocatoria-Traslado, se hará nueva convocatoria, a la que podrán concurrir todos los trabajadores que cumplan los requisitos que se establezcan previamente independientemente del Grupo Laboral al que pertenezcan.

Las convocatorias podrán incluir como requisito de acceso:

1) Que el candidato acredite haber cursado para ocupar la vacante un curso de la misma categoría, y los requisitos prácticos que se establezcan previamente, siempre que ambas expresen las condiciones de acceso.

2) Que el candidato acredite haber cursado un curso de formación profesional de la misma categoría, y los requisitos prácticos que se establezcan previamente, siempre que ambas expresen las condiciones de acceso.

Artículo 101. - TRIBUNAL CALIFICADOR

El Tribunal Calificador estará compuesto por cinco miembros. Dos serán elegidos por los Representantes de los Trabajadores al Comité, y de ser posible, será de la misma División y de igual categoría que el puesto a cubrir; los otros tres serán nombrados por la Dirección.

Artículo 102. - INGRESOS MÍNIMOS DE LAS PRUEBAS

Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas operativas, 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 del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos
- Exámenes teóricos
- Exámenes prácticos

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

A partir de un plazo máximo de seis meses, desde la firma del presente Convenio, el Área de Ingresos, podrá a disposición del personal que así lo solicite los temas donde se contengan los conocimientos considerados indispensables para el desempeño de las diversas funciones en sus distintas categorías.

Artículo 103. - CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS

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

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (entre 0 a 10 puntos) los puntos que poseen de aplicar:

- Por cada trienio de antigüedad 0,10 puntos, con un máximo máximo de tres trienios.
- Uno a cero puntos, si se pertenece o no a la División a la que se adscribe el puesto a ocupar.

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

En todo caso, la asignación de menos de cinco puntos en las pruebas que se realicen (calificación global), originará la eliminación definitiva del candidato.

Artículo 104. - EXAMEN DE ADMISIÓN

El puesto de prueba del candidato elegido será el mismo que el del puesto a cubrir y se hará público en la convocatoria. Durante el período de duración de la convocatoria se podrá solicitar la admisión al mismo.

Si dentro del período de prueba, la Dirección o el Tribunal Calificador estimara que el candidato no se adapta al puesto, comunicará al Tribunal Calificador para exponer los motivos que justifican su decisión, lo que se recogerá en un Acta con los resultados que se obtengan por dicho Tribunal.

Caso de que el trabajador candidato a un nuevo puesto de trabajo no conciliara éste, podrá elegir entre uno de los otros puestos de trabajo de su grupo de trabajo o de otro de cualquier otro grupo, que la Empresa considere oportuno.

A los sustitutos del personal que se encuentre en período de prueba... se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino y que de no hacer efectiva la sustitución, tendrá preferencia, en el momento de haber participado en la necesaria convocatoria, a cubrir una de las dos primeras plazas que queden vacantes.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto no convalida (20), el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de prueba en el puesto, y así, los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen convalidado.

Artículo 199. - TRÁMITE DE CALIFICACION 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 categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta categoría la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la remuneración que le corresponde.

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

Artículo 200. - FORMACION PROFESIONAL Y PERFECCIONAMIENTO

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

19. - Cursos de Formación

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

A tal fin la Empresa podrá promover por sí misma cuando los cursos se estimen de interés para el personal laboral de la misma. Estos cursos serán programados por el Área de Instrucción, que podrá solicitar la colaboración de la representación laboral si lo estima conveniente. Con objeto de que todo el personal de la Empresa tenga acceso a dichos cursos, ésta publicará los distintos cursos, sus características y condiciones de participación.

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

20. - Cursos para personal de nuevo ingreso

En función de las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso previstos para el personal que accede al puesto específico.

La Empresa encargará la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en que el ingreso se produjera 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 esta se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

21. - Formación en la profesión

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

En ella se contemplará:

La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización y conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo de especial atención los cursos de reciclaje a los que se refirió el artículo anterior.

40. - Formación de Maiores

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que se realicen en la formación general de todo el personal con carácter de actualización de conocimientos previos para los cursos de superioridad.

50. - Formación de Maiores

En aquellos casos en que la actividad formativa sea exigida, 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, conluciendo se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

TITULO CUARTO

CAPITULO PRIMERO - JORNADA Y HORARIO

Artículo 259. - JORNADA

El número de horas de trabajo a la semana será:

- a) De treinta y siete horas y media, durante todo el año, para el personal Administrativo, Oficios Varios, Subalterna y de Televenta.
- b) De cuarenta horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en que se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales, para el personal de ventas del Grupo Técnico con exclusión de los de Televenta.

Dichas jornadas se reducen de lunes a viernes.

Artículo 260. - HORARIOS

El horario de trabajo será para el personal de la planta anterior el siguiente:

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

Este tiempo de descanso se disfrutará todo el año. Estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y la entrada, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de 5 minutos en el citado tiempo de descanso como una falta de puntualidad a todos los efectos.

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

De ocho de la mañana, en jornada partida, hasta un tope máximo de siete de la tarde, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que la jornada diaria será de 8 de la mañana a 3 de la tarde.

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

Artículo 272. - CONTROL DE ASISTENCIA

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarse con la Empresa, a primera hora de la jornada.

Artículo 299. - PERMISOS

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista con una de sus vacaciones, de no producirse el sueldo de la L.L.T.

Los días que hubiera durado la L.L.T., descontados los cuatro primeros, se computarán en la fecha que le corresponda en el establecimiento Empresa y trabajador.

Artículo 300. - PERMISOS

Antes de cinco y antes del primero de enero de cada año, se celebrará entre Dirección y Representantes de Trabajadores, el calendario que fija los días que por situarse entre los festivos tiene objeto, mediante negociación, de la calificación de no laborales.

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

CAPÍTULO TERCERO - PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 310. - PERMISOS

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguientes:

- a) En caso de matrimonio, 15 días naturales, que podrá acumularse al período de vacaciones.
- b) En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días.
- c) En caso de matrimonio de hijos o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, un día.
- d) En caso de traslado de su domicilio habitual, un día.
- e) Por el título indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los casos b) y c), si el motivo del permiso obliga la realización de un procedimiento fuera de la población, ésta podrá ser prorrogada en los días que sean necesarios para llevarlo a cabo.

El personal de la Empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días de permiso sin sueldo, no pagados, en ningún caso, acumulados con los permisos de vacaciones anuales. La petición tendrá que justificarse con al menos 15 días de anticipación y su sustitución referirá con la de otro trabajador de su mismo centro y área de trabajo, por el mismo motivo.

En todo caso el permiso de días sin sueldo computará hasta el cincuenta por ciento de la parte proporcional al desarrollo anual.

Artículo 311. - INACTIVIDAD

La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y otro día más del parto.

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

Artículo 312. - LACTANCIA

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

Artículo 313. - GUARDA LEGAL

Quiénes 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 remunerada, 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 314. - LICENCIAS SIN SUELDO

El personal que lleve al menos tres años al servicio de la Empresa, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licen-

Artículo 301. - PERMISOS

Los trabajos serán horas de actividad o descanso la totalidad de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la Legislación Laboral.

Se valorará especialmente de la promoción del empleo, retribuyendo al máximo la realización de horas extras en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales de dos semanas, quince al mes y cien al año, por trabajador.

La Dirección de la Empresa, comunicará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, las horas extraordinarias realizadas reflejando en dicha comunicación, los departamentos o secciones que las ejecuten, así como los trabajadores que las realizaron.

La Dirección de la Empresa, comunicará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, las horas extraordinarias realizadas reflejando en dicha comunicación, los departamentos o secciones que las ejecuten, así como los trabajadores que las realizaron.

CAPÍTULO CUARTO - VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 302. - VACACIONES

El personal incluido en este convenio, tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, a disfrutar en los meses de verano.

El personal que nazca, ingrese o reintegrese en el transcurso del año, incluido por Decreto Militar, disfrutará antes de que este termine la parte proporcional que le corresponde, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos los fraccionados del mismo.

Por la conveniencia de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán acumularse en día no laboral, a menos que se solicite antes del inicio del mismo.

Las vacaciones anuales se disfrutarán bien en un solo período ininterumpido, o bien, dividida en dos períodos de 15 y 15 días, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período al menos será coincidente con la época estival, salvo pacto en contrario.

Artículo 315. - PERMISOS DE VACACIONES

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

Para la formación del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su Jefe respectivo. Esto lo hará llegar a la Dirección de la Empresa que, en unión de la Representación de los Trabajadores y previo informe a las distintas Inspecciones, emitirá y firmará el calendario de vacaciones definitivo.

Tendrá preferencia en el disfrute de las vacaciones, el personal con hijos a su cargo que lo padece en época de vacaciones estivales.

Artículo 316. - PERMISOS DE VACACIONES

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador pide al J.L.T. determinada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta ausencia descontados los cuatro primeros.

Señalada oportunamente la comunicación a la Empresa de la Inspección, por medio de los puntos de baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

cia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior.

CAPÍTULO CUARTO - EXCEDENCIAS

Art. 439. - CLASE 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 alguno de los supuestos comprendidos en el presente Capítulo.

Art. 440. - EXCEDENCIA FORTOSA

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

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

a) Por designación o elección para un cargo público o cargo Sindical de relevancia Provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y Nacional en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio de su cargo.

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 oficina, trabajando por horas que le serán abonadas a pro rata 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 30 días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Art. 441. - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiendo solicitarse por un período mínimo de un año y máximo de cinco años. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su regreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para puesto igual o similar al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expresadas 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 anteriores condiciones hasta producirse la vacante que le correspondiera, percibiendo entre tanto el salario correspondiente a la categoría que desempeña.

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

Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que ésta sea solicitada para atender el cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que podrá ser el que se viniera disfrutando.

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

TÍTULO QUINTO

CAPÍTULO PRIMERO - RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 442. - ESTABLECIMIENTO Y CUANTÍA DE LAS RETENCIONES

El establecimiento de la cuantía de las retenciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que deberá incluir las tablas que como anexos se usen al presente.

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

CAPÍTULO SEGUNDO - CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 443. - 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 clasificación profesional.

Art. 444. - COMPLEMENTOS PERSONALES

Plus de Antigüedad: Es el complemento personal que percibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado a 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.

Art. 445. - COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

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

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

Art. 446. - 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 correspondiera al trabajador, estimada en tiempo mensual.

Art. 447. - COMISIONES

Comisiones: Es el complemento retributivo que se asigna al personal de ventas, supervisores y promotores, en proporción a la producción neta obtenida en su labor.

Art. 448. - COMPLEMENTOS DE REMUNERACIÓN PERIÓDICO SUPLENTE AL SALARIO

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de retribución que se abona en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, en forma de paga extraordinaria.

Estos pagos compensarán el descanso que se disfrutará en el mes. Para la de Marzo el 12 de enero, para la de Julio el 12 de Julio y para la de Diciembre el 12 de Enero.

El personal que cese o ingrese en el trimestre anterior percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas en proporción con el tiempo de servicio.

Art. 449. - GRATIFICACIONES POR CARGO O FUNCIÓN

El importe correspondiente a este complemento se abona por una vez al año el día 31 de Diciembre en que se celebrará el pago de nómina.

según la responsabilidad del cuerpo en cuestión. A efectos de Múlti-
Subsidiar se computará la cantidad total.

Art. 507. - PLUS DE RESIDENCIA

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus, los tra-
bajadores de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

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

Art. 508. - PLUS DE AUTONOMÍA

El abono de las horas extra del personal que se dedican a
trabajar fuera del núcleo habitual de trabajo se fijará en el
anexo del convenio.

Art. 509. - PLUS DE AUTONOMÍA Y DE DESPLAZAMIENTO ENTRE AUTONOMÍAS

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será
de un importe igual a lo del mes que tenga lugar su pago, excluido lo
que los conceptos mencionados sobre salario base y antigüedad.

Art. 510. - MODALIDADES, PREMIOS Y TARIFAS

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tarifa, será
de libre elección por la Empresa y de válida aplicación por el
trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades
de trabajo, será fijada de común acuerdo entre la Empresa y el
trabajador, guardando relación con el salario de la categoría de
que se trate.

Art. 511. - COMISIÓN DE OBJETIVO DE PRODUCCIÓN Y ESCALAS DE VENIDAS

Se crea una Comisión formada por: 2 representantes de
la Subdirección Comercial, 1 del Área Económica de la Empresa y
2 de los Representantes de los Trabajadores, uno de los cuales, al
menos, pertenecerá a Venidas, que revisará anualmente el mínimo
mensual de ventas en razón al objetivo de los Premios, teniendo
en cuenta los incrementos del I.P.C., número de líneas telefónicas
de abonados, la variación de los precios de los productos de promo-
ción, los incrementos del salario base, etc.

Según lo que antes se refiere a la cuantía de los
salarios de las escalas para aplicación de los porcentajes de comi-
sión de los Superiores y Premios.

CONCEPTOS PERSONALES COMPLEMENTARIOS

Art. 512. - PERMISOS

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

Art. 513. - PERMISOS

Con conceptos extrasalariales los gastos de formación,
plus de residencia, dietas por desplazamientos, complemento a las
prestaciones por incapacidad laboral transitoria, complementos
por gastos de traslado, ayuda para estudios y otros similares.

Art. 514. - GASTOS DE LOCOMOCIÓN

En este concepto se aburrará a todo trabajador el impor-
te del desplazamiento que haya de efectuar como consecuencia de
viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para el cumpli-
miento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica
su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a aburrarse
viajes en primera clase en medios ferroviarios y en clase turista
en los demás.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, por cada desplace-
ción al respecto, percibirá una compensación en razón de la distancia
del viaje en un importe por cada Kilómetro recorrido, que será propo-
rcional en un 10% de la subida de precio que pueda tener lugar en
na avión, con efectos desde la fecha de dicha subida.

El personal de ventas, supervisor y promotor, con-
cepto T. Inicial, percibirá una cantidad por el concepto mencionado,
que tendrá según las posibilidades, y que se detallan en el anexo
de este convenio.

Art. 515. - PERMISOS POR FALTA DE TRABAJO

Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia
habitual, la Empresa compensará al trabajador con una cantidad pa-
ra atención de sus gastos de alojamiento, manutención y demás que
se produzcan, que, bajo la denominación de dietas, aburrará las
cuantías que se fijan en anexo.

**Art. 516. - COMPLEMENTOS A LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABO-
RAL TRANSITORIA**

Al trabajador que se encuentre en situación de I.L.T.,
debidamente acreditada por los servicios de la Seguridad Social, la
Empresa le completará la prestación económica de ésta hasta al-
canzar el 100% de su base de cotización a la Seguridad Social, des-
contando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de
gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la del mes ante-
rior al de la fecha de baja.

En el caso del personal que perciba complementos, como de-
stajo y por este concepto, comenzará a aplicarse cuando la situa-
ción de I.L.T., supere el plazo de veinte días. A partir de ese mo-
mento, la Empresa le abonará, mientras dure su situación, el sala-
rio base más la antigüedad y un complemento necesario hasta llegar
a la base de cotización, con la deducción ya comentada en el primer
párrafo de este artículo.

Mientras dure esta situación, el pago de contribución de
ventas y no percibirán por el trabajador, quedando suspendido y su
importe se será abonado de una sola vez, en el mes siguiente a
aquél en que se produzca el alta.

Art. 517. - COMPLEMENTOS POR GASTOS DE TRASLADO

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Em-
presa abonará al mismo el importe correspondiente a 15 días de
su salario base más complementos personales. Asimismo y por
este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso
retribuido para solucionar los problemas y asuntos que el traslado
le ocasiona.

Art. 518. - AYUDA PARA ESTUDIOS

El personal incluido en el Convenio que reúne las condi-
ciones que se detallan en el artículo siguiente, podrá solicitar Be-
cas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se deter-
minan:

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 el 31 de Octubre.

Los solicitantes tendrán que acompañar a su solicitud,
justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matricula-
das. Los trabajos que signen estudios por la universidad de "Li-
bre", deberán presentar el justificante antes del 31 de Diciembre.

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

Ante la solicitud por la ciudad de Manila, se otorgará al interesado, antes del 31 de Enero, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar los calificados de las asignaturas y una relación de los libros de texto adquiridos, pagando el impuesto de los mismos.

Del costo total justificado (matrícula y libros), pagado a cargo de la Comisión de Beccas, se abate al solicitante:

- 1.- El 10% del costo total en el caso de que hubiese aprobado, en las las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como máximo.
- 2.- El 10% del costo total en el caso de que aprobare el 50% de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos, se deducirá el importe de la matrícula, ya abonado anteriormente.

Artículo 610. ESTUDIOS QUE NO SEAN DE CARÁCTER EXCLUSIVAMENTE RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL

Podrán optar los empleados que reúnan las características siguientes:

- Tener un mínimo de antigüedad de un año.
- Que sean títulos superiores o medios universitarios.
- Que exista continuidad en los estudios.
- Que no sean asignaturas para los cuales ya se haya otorgado ayuda.

También tendrán derecho los trabajadores que cursen estudios oficiales a:

- a) Permiso para asistir a los exámenes sin merca de salarios.
- b) Dirección para las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de optima, etc., siempre que no suponga perjuicio grave al servicio.

En todo caso la Empresa otorgará los oportunos justificados de pago de matrícula y aprestamiento por los trabajadores de los estudios anteriores.

CAPÍTULO CUARTO - ANCIPIOS Y PREMIOS

Artículo 611. ANCIPIOS

La concesión de anticipos se ajustará a las normas, pluses y requisitos que determine la Dirección de la Empresa en la correspondiente normativa.

Artículo 612. PREMIOS

Los trabajadores podrán obtener premios con cargo a un fondo de hasta un límite máximo de CINCO MILLONES DE PESOS anuales, que se constituye para este fin, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- 19 - Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 20 - No tener ningún otro patrimonio de la Empresa en vigor.
- 21 - Justificar la necesidad de la asignación.

Artículo 613. COMISIÓN DE FONDOS SOCIALES

Para el estudio y gestión de solicitudes de préstamos, se crea una Comisión de Fondos Sociales, compuesta por dos representantes de la Empresa y otros dos Representantes de los Trabajadores, que se reunirá la primera decena de cada mes.

Dicha Comisión se encargará de la asignación de los préstamos, teniendo en cuenta para ello, todo el orden de solicitud re-

lacionado con el fondo de préstamos de la Empresa, en el momento de la solicitud.

La Comisión de Fondos Sociales, tendrá potestad de emitir dictámenes que serán de carácter consultivo, salvo en el caso de que se trate de préstamos de carácter estable y desde el cual realice los mismos.

CAPÍTULO SEXTO

RESIDENCIA

CAPÍTULO SÉPTIMO - TRASLADOS Y COMISIÓN DE SERVICIO

Artículo 614. RESIDENCIA

Se entenderá por residencia el lugar establecido para prestación de los servicios contratados con un trabajador, o aquel en que habitase con carácter estable y desde el cual realice los mismos.

La Empresa teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo, podrá llevar a cabo los cambios de asentamiento dentro de la misma residencia entre personal de la categoría.

Artículo 615. RESIDENCIA

Los trabajadores, constantes en estado de residencia, podrán ser trasladados, cuando sean solicitados por el trabajador, o a instancia de los directivos.

Artículo 616. ESTUDIOS PROFESIONALES

En el caso de que se produzca como consecuencia de la adquisición de una vivienda tras la participación voluntaria en el correspondiente contrato, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Artículo 617. TRASLADOS FORZOSOS

Los trabajadores no podrán ser trasladados, cuando se requiera a un centro de trabajo distinto, salvo cuando el traslado sea necesario por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y se informe de lo anterior a la Autoridad Laboral correspondiente, para que se le informe al afectado. Siempre con carácter preventivo se deberá informar también a los Representantes de los Trabajadores.

Atribuido el traslado, el trabajador, que está previsto por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o a residir en el centro de origen de por sí o 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 los parientes que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 10% de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 15% si no los tiene.

Caso de que la Empresa no hubiera el traslado solicitado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificables con tal fin, será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, en forma que haya de evitarse, en lo posible, malos perjuicios.

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

Artículo 708. COMISIONES DE SERVICIO

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que se le encomienda. 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 dietas 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.

Caso de que el trabajador destacado no haga uso de este derecho, podrá disfrutar al final del período de la Comisión de Servicio, los días que haya acumulado.

TÍTULO SEPTIMO

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO PRIMERO - PREMIOS

Artº 718. - PREMIOS.

Al cumplir 20 años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en dicha fecha le correspondan.

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

CAPITULO SEGUNDO - FALTAS

Artº 720. - 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 clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes:

Artº 730. - FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

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

Artº 740. - FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

- 1ª - Las de puntualidad cuando excedan de tres durante el mes y siempre que el retraso total supere 90 minutos.

- 2ª - Las de comparecencia injustificada.
- 3ª - Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4ª - Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5ª - El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6ª - La retención no autorizada de bienes por el uso de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7ª - Simulación de la presencia de otros empleados faltando o firmando por él.
- 8ª - La simulación de enfermedad.
- 9ª - Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10ª - Las discusiones violentas y la agresión física con otros compañeros.
- 11ª - La reincidencia en faltas leves.

Artº 750. - FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

- 1ª - Las de falta de repulsa e insubordinación de conducta o puntualidad al trabajo.
- 2ª - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3ª - Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que con ellos viven.
- 4ª - La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5ª - La falta de lealtad con la Empresa y violación de los deberes de trabajo normal y secreto.
- 6ª - El abandono de destino.
- 7ª - El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8ª - La adulterio o abuso de confianza cometidos en la Empresa o de sus clientes.
- 9ª - Facilitar a los clientes información falsa, o información sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de CITEVA.
- 10ª - Aceptar remuneraciones, o ventajas de cualquier índole por el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa.
- 11ª - La violación del secreto profesional, cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 12ª - La comisión de hechos o faltas graves por las que se produzca un perjuicio grave.
- 13ª - El falsamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retardar su corrección.
- 14ª - El abuso de autoridad.
- 15ª - Reincidencia en faltas graves.

TÍTULO CUARTO - SANCCIONES

Artículo 186. - INFRACCIÓN

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

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

En general el despido no será penal para los reincidentes, en caso muy grave.

Artículo 187. - COMUNICACIÓN DE LAS SANCCIONES

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al Centro al que pertenece el sancionado.

Artículo 188. - INFRACCIÓN

Las sanciones por faltas graves y muy graves, serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulado 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 189. - DEFENSA

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

Artículo 190. - REINTEGRACION

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, motivarán 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 QUINTO

RELACIONES DE REPRESENTACION Y SINDICATO DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO PRIMERO - REPRESENTACION

Artículo 191. - REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

La representación de los trabajadores será ejercida por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará 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 libres, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo de 50 horas mensuales.

El número de horas en horas extras trabajadas mensualmente, por los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, será en función del número de trabajadores del Centro y según lo establezca el pliego.

Centros de hasta 100 trabajadores	20 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores	25 horas
Centros de 251 a 500 trabajadores	30 horas

El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponde a cada trabajador, sin rebasar las 50, el exceso será repartido entre todos los componentes de la Representación del Centro de Trabajo, distribuyéndose el cómputo total.

Artículo 192. - COMITÉ PARITARIO

Se reconocerá la figura del Comité Paritario en las empresas de carácter público ante la Empresa, para aquellos centros que no sean de carácter general y no exclusivo de un Centro de trabajo.

Artículo 193. - DELEGADOS SINDICALES

Serán reconocidas las Secciones Sindicales de todas las Centrales legalmente constituidas, con las siguientes garantías y derechos:

- a) Designar un Delegado Sindical que será el representante y portavoz público de la Sección Sindical, la designación deberá recaer necesariamente en un empleado de la Empresa.
- b) Derecho a reunirse en el Centro de Trabajo, previa notificación al Empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Derecho a formar información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

A las Secciones Sindicales con más de un 15% de la representación otorgada en las últimas Elecciones Sindicales:

- a) Derecho a utilizar local en la Empresa en iguales condiciones que el Comité o los Delegados de Personal.
- b) Derecho a recibir de la Empresa en iguales condiciones que el Comité o los Delegados de Personal.
- c) Derecho a representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de los respectivos Centros o Empresa.

d) Podrá asistir un Representante a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Comités de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios, con voz pero sin voto.

e) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición de los Representantes de los Trabajadores, estando obligada a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

f) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los Representantes de los Trabajadores.

g) Serán informados y avisados por la Empresa con carácter previo, siempre que las circunstancias lo permitan, en los siguientes casos:

- En el caso de adoptar decisiones que afecten a los trabajadores en general y a los miembros del Comité.
- Despidos y sanciones que afecten a los miembros del Comité.
- En materia de reestructuraciones de personal, modificaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos o medidas empresariales que deba afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

A requerimiento de los trabajadores, adscritos a los Centrales Sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual, de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO • DERECHO DE REUNION

Art. 849. • DERECHO DE REUNION

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

NOTA ACCESORIA

Para cualquier derecho o deber no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la futura Ley que desarrolle la Acción Sindical en la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. • SEGURIDAD E HIGIENE

La Empresa adquiere el compromiso de adoptar todas las medidas necesarias para que el trabajo se desarrolle en el mayor grado de seguridad e higiene para todos los trabajadores, y estos han de cumplir todas las instrucciones que se dicten al efecto, y cooperar en el cumplimiento de dichas medidas.

Fundamentalmente, en el caso del personal de Oficinas Varios, Telefónica Pública e Inspección, la Empresa adoptará las medidas oportunas para que la labor de estos se realice dentro de la más amplia seguridad.

2. • JUBILACION

Destinada a los 64 años:

A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el Artículo 4.º del Acuerdo Interconfederal y al que se le modifique en lo necesario el R.D. Ley 14/1981 de 20 de agosto y el R.D. 2760/1981 de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 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 por cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto. La presente cláusula tendrá vigencia hasta que duren las medidas adoptadas para que la jubilación a los 64 años pueda realizarse con el fin porción de las prestaciones que por jubilación le correspondiese al trabajador de tener 65 años.

3. • RETIRO ANTICIPADO

La Empresa tiene concertado con Intersiglos, S.A. Compañía Nacional de Seguros, una póliza de grupo de carácter colectivo, que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

El importe de los primos correspondientes a la Empresa se abonará al 100%.

Tienen derecho a acceder a esta modalidad de retiro todos los empleados de plantilla que lo soliciten con un año al menos de antigüedad en la Empresa y con un límite de edad de 55 años.

No obstante, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, adquirieron el compromiso de estudiar durante 1984, diversas alternativas que mejoren las condiciones globales de la póliza suscrita.

4. • HORAS DE TRABAJO ANUALES

El número de horas de trabajo para el personal con jornada continuada será de 1.685 horas anuales, y para el personal de ventas será de 1.742 horas anuales.

El anterior artículo es estimativo y en ningún caso sujeta a modificación de la jornada pactada.

5. • OTRAS VENTAJAS SOCIALES

La Dirección de la Empresa, adquiere el compromiso de negociar, en el año 1984 con la Dirección de la Compañía Telefónica Nacional de España, la extensión de sus ventajas sociales a los empleados de CETESA.

ACUERDO ECONOMICO

1. • Incrementar la MASA SALARIAL de 1983 en 6% puntos porción para el año 1984, que se distribuirá de la forma siguiente:

4% de incremento sobre las siguientes categorías:

SUELDO BASE
TRIENIOS
GRATIFICACIONES
DIETAS Y LOCOMOCIONES

El resto se aplica para PROMOCION a categorías superiores de los empleados de acuerdo con las tablas y condiciones contenidas en las cláusulas del Convenio, que tendrá efecto desde 1º de enero de 1984.

Los incrementos del 4% se aplicarán con efectos de 1 de enero de 1984, con excepción de Dietas y Locomociones que no pasará a regir desde el 1 de Junio de 1984.

2. • Abonar en el mes de septiembre de un plus igual al 1% de la MASA SALARIAL por concepto de reducción de horas extraordinarias y aumento de productividad durante 1984, sin inclusión en la Masa Salarial en el futuro.

3. • Los nuevos trienios que se cumplan a partir de la firma del presente Convenio serán del 4% del sueldo base que se distribuye en el momento de cumplirse el trienio.

Los trienios cumplidos e iniciado su cobro entre 1-1-84 y la firma del presente Convenio se mantendrán en la cuantía ya devengada.

El incremento de la partida de antigüedad, otorgado por los trienios devengados al 31-12-84, se abonará en la próxima revisión salarial, de acuerdo con el Acuerdo relativo a la vigencia, del presente Convenio Colectivo.

4. • Revisión Salarial. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase en el 12 de septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 0,5%, se otorgará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

PARTE SOCIAL

José L. Casademunt Rodríguez
 Juan Fernández Colinas
 Tomás Gómez Estremera
 José C. Reguera de Ambrós
 Francisco Salvador López
 Vicente Valde Sapiamaria

PARTE EMPRESARIAL

M^o Luisa de Aguirre García
 Diego Cande Pérez
 Juan Garrido-Lestache Burdial
 Modesto Giménez Calfas
 Pablo Martínez-Almolda Leño y Castillo
 José M. Muñoz-Rojas de Alarcón
 Coma Escobedo
 José Antonio de la Torre Calero

Madrid, 1 de Junio de 1.984

ANEXO I

TABLA SALARIAL - 1.984

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SALARIOS-1.984</u>
Jefe de Departamento	267.180 Ptas.
Jefe Mayor	244.270
Jefe de Primera	228.295
Jefe de Segunda	216.255
Jefe de Carrera	206.270
Titulado Mayor de Grado Superior	228.295
Titulado de Primera de Grado Superior	216.255
Titulado de Segunda de Grado Superior	206.270
Titulado de Entrada de Grado Superior	86.150
Titulado Mayor de Grado Medio	216.255
Titulado de Primera de Grado Medio	200.270
Titulado de Segunda de Grado Medio	86.150
Titulado de Entrada de Grado Medio	75.000
Encargado Negociado Mayor	228.295
Encargado Negociado de Primera	216.255
Encargado Negociado de Segunda	206.270
Supervisor Mayor	86.715
Supervisor de Primera	64.465
Supervisor de Segunda	60.280
Promotor Mayor	60.280
Promotor de Primera	56.025
Promotor de Segunda	51.765
Promotor de Entrada	45.850
Oficial Administrativo Mayor	206.270
Oficial Administrativo de Primera	86.150
Oficial Administrativo de Segunda	67.815
Auxiliar Administrativo de Primera	57.615
Auxiliar Administrativo de Segunda	52.130
Auxiliar Administrativo de Entrada	42.125
Oficial Oficinas Varios Mayor	206.270
Oficial Oficinas Varios de Primera	86.150
Oficial Oficinas Varios de Segunda	67.815

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SALARIOS-1.984</u>
Auxiliar Administrativo Oficinas Varios de Primera	57.615 Ptas.
Auxiliar Administrativo Oficinas Varios de Segunda	52.130
Auxiliar Administrativo Oficinas Varios de Entrada	42.125
Consejero Mayor	206.270
Consejero de Primera	166.255
Consejero de Segunda	161.255
Ordenanza de Primera	57.615
Ordenanza de Segunda	46.615
Botones	30.615
Idem	42.125

ANEXO 2

DIETAS Y VIAJES

Con efectos del 10 de Junio de 1.984 las Dietas quedan fijadas de la forma siguiente:

- a) Jefe de División, Encargado de Zona, Trabajadores e Inspectores.
 - 1 - Gastos pagados, justificadas y conforme a normas.
- b) Jefes de Zona, Jefes de Area, Jefes de Departamento, Jefe Mayor, Jefe Administrativo de Primera y Supervisión Administrativa.
 - 1 - Dietas: 4.200 Ptas. diarias
 - 2 - Avión en clase Turista
 - 3 - Tren en Primera clase
 - 4 - Coche propio, 18 Ptas./km.
- c) Jefes de Sección de Carrera, Subjefes de Zona.
 - 1 - Dietas: 4.200 Ptas. diarias
 - 2 - Avión en clase Turista.
 - 3 - Tren en Primera clase
 - 4 - Coche propio, 18 Ptas./km.
- d) Oficiales y Auxiliares Administrativos y Oficiales Oficinas Varios.
 - 1 - Dietas: 3.100 Ptas. diarias
 - 2 - Avión, en clase Turista
 - 3 - Tren en Primera clase
 - 4 - Coche propio, 18 Ptas./km.
- e) Supervisores y Encargados en servicio fuera de la provincia de residencia.
 - 1 - Dietas, 3.100 Ptas. diarias
 - 2 - Avión, en clase Turista
 - 3 - Tren, en Primera clase
 - 4 - Coche propio, 18 Ptas./km.

NOTAS

- 1^a.- Las Dietas señaladas en cada caso no precisan el SMI al no tener carácter fijo del lugar de residencia.
- 2^a.- En el importe de Dietas queda comprendido cualquier otro gasto, como puede ser: propinas, taxis, atenciones, telefónicas, etc. Por consiguiente: Solo se admitirá la inclusión de aquellos desembolsos que tengan carácter extraordinario y excepcional, y, siempre, debidamente justificada.
- 3^a.- Los gastos incluidos en el grupo "AV", serán otros únicamente: entre viajar a "gastos pagados" o asignados a lo establecido para el grupo "AV".

CONTENCIOSO POR DESPLAZAMIENTO DE EMPLEADOS

La reorganización por desplazamiento de Superintendente y Promotor de Furgonetas, Promotor, Anuario y Gestión, en gestiones de venta dentro de la provincia de residencia será:

- a) - Cuando existan fuera de la localidad de residencia:
 - 1 - En bil o en pequeta diana (1.000,00)
 - 2 - Transporte: Avián, en clase turista (1.000,00)
 - Tren, en primera clase
 - Autobús, precio billete
 - Coche propio, a 10,00 por día
- b) - Cuando no se presente fuera de la localidad de residencia:
 - 1 - Bil o en pequeta diana (1.000,00)
 - 2 - Transporte: Avián, en clase turista (1.000,00)
 - Tren, en primera clase
 - Autobús, precio billete
 - Coche propio, a 10,00 por día

NOTA. - Los desplazamientos desde:

- Salaga 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

Se considerarán desplazamientos fuera de la provincia, a efectos de la reorganización a percibir.

ANEXO 3

PLANEAMIENTO PERSONAL

ANUARIO ENTRADA + ANUARIO ADMINISTRATIVO 2º	
PROMOTOR ENTRADA + PROMOTOR + 6 MESES	
PROMOTOR + 6 MESES	5.185' - pta.
SUPERVISOR	5.327' - " "
AUX. ADMIVO. 2º	4.778' - " "
AUX. ADMIVO. 1º	4.955' - " "
OFICIAL 2º O.V.	5.151' - " "
OFICIAL 2º ADMIVO.	5.181' - " "
OFICIAL 1º ADMIVO.	5.327' - " "
JEFE 2º ADMIVO.	6.001' - " "

ANEXO 4

COMPONENTES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, APLICACION E INTERPRETACION DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PUBLICITARIA DE EXCLUSIVAS TELEFONICAS S.A. (C.E.T.E.S.A.)

Parte Social

Juan C. Barrera de Arce D.
Tomás V. Gómez Estrella

Parte Representativa

D.ª Luisa de Aguirre García
José M.ª Muñoz Rojas

Miembros Suplementarios

Parte Social

Juan Fernández Collas
Vicente Valdeán Sanjaiderá

Parte Representativa

Juan L. Garrido-Lestache Burdie.
M.ª Victoria Collas

17288

RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Concepción Fraile Béjar y don Joaquín Lucas de la Fuente y otros.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 27 de junio de 1983, por la Audiencia Nacional en los recursos contencioso-administrativos números 42.135 y 42.236, promovidos por doña Concepción Fraile Béjar y don Joaquín Lucas de la Fuente y otros, sobre homologación de Convenios Colectivos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad de los recursos contencioso-administrativos 42.135 interpuesto por el Procurador señor Hernández Abernilla y el 42.236 interpuesto por el Procurador señor Pizarro Ramos, contra las resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 6 de agosto y 7 de noviembre de 1980, a que éstas se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17289

RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.585 los guantes aislantes de la electricidad, marca «Dipco», modelo Dipco-1.000, de clase II, importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Ibérica de Materiales de Protección, Sociedad Anónima», IMPSA, de Zarátamo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los guantes aislantes de la electricidad, marca «Dipco», modelo Dipco-1.000, clase II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar los guantes aislantes de la electricidad marca «Dipco», modelo Dipco-1.000, presentados por la Empresa «Ibérica de Materiales de Protección, S. A.» (IMPSA), con domicilio en Zarátamo (Vizcaya), barrio Archocha, polígono industrial 12, que los importa de Inglaterra, donde son fabricados por su representada, la firma «Dipco Limited», de Slough-Berks, como guantes aislantes de la electricidad de clase II.

Segundo.—Cada guante aislante de la electricidad de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.585-9-5-84. Guantes aislantes de la electricidad. Clase II.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-4 de «Guantes aislantes de la electricidad», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17290

REAL DECRETO 1448/1984, de 29 de febrero, de otorgamiento de un permiso de investigación de hidrocarburos en la zona C, subzona a1.

Vista la solicitud presentada por las Sociedades «Chevron Oil Company of Spain» (CHEVRON) y «Texaco Spain Inc.» (TEXSPAIN) para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona C, subzona a1, denominado «Farola», y teniendo en cuenta que las solicitantes poseen la capacidad técnica y económica necesaria, que proponen trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias y que son las únicas solicitantes, procede otorgarles el mencionado permiso.