

3.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

	<u>Pesetas diarias</u>
Asistencia completa, por día	114,--
Asistencia incompleta, por día	57,--

AYUDA AL TRANSPORTE

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, que da establecida en 59,90 pesetas diarias y en 119,80 pesetas diarias para el personal de turno partido.

DIETAS POR COMISION DE SERVICIO

<u>Nivel de Dieta</u>	<u>Pesetas diarias</u> <u>dieta completa</u>
I	5.849
II	5.256

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

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

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

	<u>Ptas./año</u>
Hasta 200 millones	17.731
Más de 200 millones hasta 500 millones	21.987
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	26.242
Más de 1.000 hasta 2.000 millones	31.207
Más de 2.000 hasta 3.000 millones	36.171
Más de 3.000 hasta 4.000 millones	41.846
Más de 4.000 hasta 5.000 millones	47.519
Más de 5.000 hasta 6.000 millones	53.903
Más de 6.000 hasta 7.000 millones	60.285
Más de 7.000 hasta 8.000 millones	68.067
Más de 8.000 hasta 9.000 millones	71.779
Más de 9.000 hasta 10.000 millones	76.675
Más de 10.000 hasta 11.000 millones	84.981
Más de 11.000 hasta 12.000 millones	94.566
Más de 12.000 hasta 13.000 millones	104.150
Más de 13.000 hasta 14.000 millones	115.013
Más de 14.000 hasta 15.000 millones	128.548
Más de 15.000 hasta 20.000 millones	145.259
Más de 20.000 hasta 25.000 millones	163.874
Más de 25.000 hasta 30.000 millones	185.184
Más de 30.000 hasta 35.000 millones	209.190
Más de 35.000 millones	235.339

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, S. A.», 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 «Jallatte», 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-28 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 1040/1981, 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

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

CAPITULO PRIMERO - PRINCIPIOS GENERALES

Artº 1º. - DECLARACION

El presente Convenio Colectivo se suscribe 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 derive, 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 representen.

Artº 3º. - COMPENSACION

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen 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 acomoda 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 reconocidas condiciones, que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respecto al principio de condición más beneficiosa.

Artº 4º. - ABSORCION

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

Artº 5º. - VINCULACION

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, calen-

dario 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 acordar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede modificación parcial o nueva consideración global del texto del Convenio

CAPITULO SEGUNDO - AMBITOS 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 pertenezca 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 dimanase que es trabajador a tiempo parcial.

c) Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente 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 constará en contrato fehaciente.

Artº 8º. - TEMPORAL

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, kilometraje y plus de residencia.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1985 y será prorrogado tácitamente por periodos 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 prórrogas.

Los Salarios, Dietas, Kilometrajes, Transportes, Locomociones y demás conceptos salariales se revalorarán anualmente.

TITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y GRUPOS LABORALES

CAPITULO 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 Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso 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 mantendrá informados a los Representantes de los Trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Artº 102. - PLANTILLAS Y PRESUPUESTO DE PERSONAL

La Empresa dará a conocer cada año la Plantilla general de su personal, así como la previsión de vacantes de cada uno de sus centros de trabajo.

Asimismo, dará a conocer cada año, la relación de trabajadores en la que deberán constar los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, categoría y cargo, antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Todo ello se dará a conocer a los trabajadores antes del 10 de febrero de cada año, por medio del tablón de anuncios, quienes podrán hacer las observaciones que consideren oportuna sobre errores en que se puede haber incurrido.

Caso de que dichas observaciones 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 mientras se determina la plantilla idónea, la Comisión considerará los casos de aquellos trabajadores en los que exista un desfase ostensible entre el nivel de función y/o responsabilidad que desempeña y su categoría profesional.

Artº 112. - COMISION DE PLANTILLAS

Para el establecimiento de la Plantilla considerada más idónea, se formará una Comisión de Plantilla, encargada del estudio y determinación de la misma, en función de los objetivos marcados por los distintos 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, otro perteneciente a la División de Personal y un tercero nombrado por la Representación de los Trabajadores, a ser posible de la División afectada.

Dicha Comisión emitirá su informe en el presente año.

CAPITULO SEGUNDO - CLASIFICACION PROFESIONAL

Artº 122. - 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 simlado a una categoría profesional o gozará de calificación específica, según se pacte individualmente en contrato.

Artº 132. - GRUPOS LABORALES

GRUPO PRIMERO:

General de Jefaturas

Subgrupo "A" (1)

- Jefe de Departamento
- Jefe Mayor (2)
- Jefe de Primera (3)
- Jefe de Segunda
- Jefe de Tercera

Subgrupo "B" (4)

- Encargado de Negociado Mayor
- Encargado de Negociado de Primera
- Encargado de Negociado de Segunda

- (1) Este Subgrupo se considera a extinguir y se mantendrá en tanto existan empleados con estas categorías.
- (2) El actual Jefe de Primera pasa a denominarse Jefe Mayor.
- (3) Desaparece la categoría de Jefe de Servicio y pasa a denominarse Jefe de Primera.
- (4) El acceso a este Subgrupo lo será por concurso- oposición o por opción a los cinco años de ocupar cargo gratificado de libre designación. En todo caso se ingresará en el Subgrupo por la categoría inferior.

GRUPO SEGUNDO:

Subgrupo "A"

Titulados Facultativos de Grado Superior

- Titulado Mayor
- Titulado de Primera
- Titulado de Segunda
- Titulado de Entrada

Subgrupo "B"

Titulados Facultativos de Grado Medio

- Titulado Mayor
- Titulado de Primera
- Titulado de Segunda
- Titulado de Entrada

GRUPO TERCERO:

Personal Técnico

Subgrupo "A"

- Supervisor Mayor
- Supervisor de Primera
- Supervisor de Segunda

Subgrupo "B"

- Promotor Mayor
- Promotor de Primera
- Promotor de Segunda
- Promotor de Entrada

GRUPO CUARTO:

Personal Administrativo

Subgrupo "A"

- Oficial Mayor
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda

Subgrupo "B"

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

GRUPO QUINTO:Personal de Oficios Varios

Subgrupo "A"

Oficial de Oficios Varios Mayor
Oficial de Oficios Varios de Primera (6)
Oficial de Oficios Varios de Segunda

- (5) El personal que actualmente tienen la categoría de Encargado de Registro y Telefonista, quedará integrado en el Grupo Cuarto con la categoría de Auxiliar Administrativo de Segunda.
- (6) Los actuales Jefes de Segunda de Oficios Varios pasan a clasificarse como Oficiales de Primera de Oficios Varios, manteniéndose la diferencia salarial a la que pudieran tener derecho a título personal, con el incremento del 4%.

Subgrupo "B"

Auxiliar de Oficios Varios de Primera (7)
Auxiliar de Oficios Varios de Segunda (8)
Auxiliar de Oficios Varios de Entrada
Peón (9)

GRUPO SEXTO:Personal Subalterno

Conserje Mayor
Conserje de Primera
Conserje de Segunda
Ordenanza de Primera
Ordenanza de Segunda
Botones (hasta los 18 años) (10)

Desaparece la actual categoría de Mozo y este personal se integrará en el Grupo Quinto como Auxiliar de Oficios Varios de Segunda.

- (7) Los Oficiales de Tercera de Oficios Varios pasan a denominarse Auxiliares de Primera de Oficios Varios.
- (8) Los Mozos pasan a denominarse Auxiliares de Segunda de Oficios Varios.
- (9) Esta categoría se reserva para el personal que realice tareas eventuales o discontinuas que no requieran acreditar cualificación específica.
- (10) Los Botones al cumplir la edad de 18 años, pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda.

TITULO TERCEROINGRESO Y PROMOCION

CAPITULO PRIMERO - INGRESO

Artº 14º. - 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 serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

En todo caso, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa, los que posean la nacionalidad española.

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 fijadas por la Dirección, una vez consultados los Representantes de los Trabajadores, antes de proceder a su publicación.
- b) Los Tribunales Calificadores 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 Titulado	:	Cinco meses
Personal Técnico	:	Tres meses
Personal Administrativo y Oficios Varios	:	Dos meses
Personal Subalterno	:	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, 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 desempeñan funciones en la Empresa con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial.

CAPITULO SEGUNDO - PROMOCION

Artº 15º. - CLASES DE PROMOCION

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

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifiquen la clasificación previamente asignada y ello con carácter excepcional, tal como consta en el artículo 11º de este Convenio.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja en alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.
- c) Por años de servicio en la Empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 17º.

En todo caso la promoción debida a la antigüedad, lo será sin perjuicio de las funciones que vengán realizándose y que no se verán modificadas necesariamente por este tipo de ascenso.

Artº 16º. - CONDICIONES DE PROMOCION

En el supuesto a) del artículo anterior, la promoción se registrará 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.

Art. 179.- PLAZOS DE PROMOCION

General de Jefaturas

Subgrupo "A"

- 1 - Jefe de Tercera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 2 - Jefe de Segunda
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 3 - Jefe de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 4 - Jefe Mayor
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 5 - Jefe de Departamento

Subgrupo "B"

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

Titulados Facultativos de Grado Superior

Subgrupo "A"

- 1 - Titulado de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Titulado de Segunda
Permanencia durante 9'5 años y pasa a
- 3 - Titulado de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 4 - Titulado Mayor

Titulados Facultativos de Grado Medio

Subgrupo "B"

- 1 - Titulado de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Titulado de Segunda
Permanencia durante 9'5 años y pasa a
- 3 - Titulado de Primera
Permanencia durante 10 años y pasa a
- 4 - Titulado 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 4'5 años y pasa a

3 - Promotor de Primera

Permanencia durante 9 años y pasa a

4 - Promotor MayorPersonal Administrativo

Subgrupo "A"

- 1 - Oficial Administrativo de Segunda
Permanencia durante 9 años y pasa a
- 2 - Oficial Administrativo de Primera
Permanencia durante 12 años y pasa a
- 3 - Oficial Mayor

Subgrupo "B"

- 1 - Auxiliar Administrativo de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
- 2 - Auxiliar Administrativo de Segunda
Permanencia durante 30 meses y pasa a
- 3 - Auxiliar Administrativo de Primera
Permanencia durante 5 años y pasa a
Oficial Administrativo de Segunda

Personal de Oficios Varios

Subgrupo "A"

- 1 - Oficial de Oficios Varios de Segunda (1)
Permanencia de 9 años y pasa a
- 2 - Oficial de Oficios Varios de Primera
Permanencia de 12 años y pasa a
- 3 - Oficial de Oficios Varios Mayor

Subgrupo "B"

- 1 - Auxiliar de Oficios Varios de Entrada
Permanencia 6 meses y pasa a
- 2 - Auxiliar de Oficios Varios de Segunda
Permanencia de 30 meses y pasa a
- 3 - Auxiliar de Oficios Varios de Primera
Permanencia de 5 años y pasa a
Oficial de Oficios Varios de Segunda

Personal SubalternoBotones

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 - Conserje de Segunda
Permanencia durante 9 años y pasa a
- 5 - Conserje de Primera
Permanencia durante 12 años y pasa a
- 6 - Conserje Mayor

Para el cálculo de la categoría por antigüedad como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, a menos que sea más beneficioso para el empleado el cálculo desde que accedió a la categoría; en todo caso a los Grupos de Supervisores, Titulados y Jefaturas se les aplicará desde la fecha de la antigüedad en la categoría.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de Grupo Laboral lo será por concurso-oposición, supondrá el ingreso en el nuevo Grupo por la categoría equivalente en salario, manteniéndose a título personal la diferencia salarial que pueda existir hasta que se alcance la categoría superior en salario, y se empezarán a contar los plazos para ascensos desde la fecha de acceso al nuevo Grupo.

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 aún cuando no se pacten otros aumentos salariales.

Artº 189. - CONVOCATORIAS

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

- 1) Categoría del puesto de trabajo
- 2) División
- 3) Instrucción mínima básica
- 4) Programa de materias y/o pruebas prácticas
- 5) Salario bruto a percibir y gratificación si procede
- 6) Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal Calificador
- 7) Localidad geográfica del puesto 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, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre personal de la categoría.

El orden de publicación de las convocatorias será:

- 1) En primer lugar se publicará convocatoria de traslado, a la que podrán concurrir todos aquellos aspirantes de la misma categoría que requiera el puesto a cubrir.
- 2) Caso de no cubrirse 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.

Ambas convocatorias podrán ir unidas cuando se estime conveniente.

En este caso tendrán carácter preferente para ocupar la vacante los aspirantes de la misma categoría, y los restantes participarán con carácter subsidiario, siempre que ambos superen las pruebas.

En los supuestos de traslado, no será necesario realizar prueba alguna, cuando los candidatos pertenezcan al Área del puesto a cubrir.

Artº 192. - TRIBUNALES CALIFICADORES

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

Artº 202. - DETERMINACION 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 del personal podrán consistir, 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.

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

Artº 212. - CALIFICACION DE LAS PRUEBAS

La calificación de las pruebas será realizada 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 (base 0 a 10 puntos) los puntos que resulten de aplicar:

- Por cada trienio de antigüedad 0'50 puntos, con un límite 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 inmediata del candidato.

Artº 229. - PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba del candidato elegido será determinado por el Tribunal y se hará público en la convocatoria. Durante este periodo disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Si dentro del periodo de prueba, la Jefatura correspondiente estimara 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 de 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 proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentre en período de prueba, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino; y, caso de no hacer 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.

Quando el trabajador destinado a un nuevo puesto no convalidara éste, 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 consolidado.

Artº 239. - TRABAJOS DE CALIFICACIÓN SUPERIOR

En los casos de preteritoria 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 de puesto de trabajo.

Artº 240. - FORMACIÓN PROFESIONAL Y PERFECCIONAMIENTO

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

19. - Cursos de Formación

Empresa y trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal, contando con que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo esencialmente 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 a realizar 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 precisos para el acoplamiento al puesto específico.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en que el ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba, ya que 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 objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

49. - Formación de Mandos

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como las de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

50. - 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.

TITULO CUARTO

CAPITULO PRIMERO - JORNADA Y HORARIO

Artº 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, Oficinas Varios, Subalternos 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 realizarán de lunes a viernes.

Artº 260. - HORARIOS

El horario de trabajo será para el apartado a) del artículo anterior el siguiente:

De siete cuarenta y cinco de la mañana a tres 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 regulado 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.

Artº 270. - 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.

Quando 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.

Artº 288. - FLEXIBILIDAD

Se establece una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida en igual proporción.

Artº 289. - 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 de la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras en favor del mismo. En cualquier caso habrán de mantenerse dentro de los máximos legales de dos diarias, 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 servicios que las efectúen, así como los trabajadores que las realicen.

CAPITULO SEGUNDO - VACACIONES Y FESTIVOS**Artº 302. - VACACIONES**

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

El personal que cese, ingrese o reintegrese en el transcurso del año, incluso por Servicio 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 las fracciones del mismo.

Por la consideración de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

Las vacaciones anuales se disfrutarán bien en un solo período ininterrumpido, o bien, dividido en dos períodos de 23 y 7 días, 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 contrario.

Artº 312. - PREVISIONES 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 tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su Jefe respectivo. Este lo hará llegar a la Dirección de la Empresa que, en unión de la Representación de los Trabajadores y previo informe a las distintas Jefaturas, estudiará y fijará el calendario de vacaciones definitivo.

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

Artº 322. - INTERRUPCION DE VACACIONES

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera I.L.T. dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de las vacaciones, las días que hubiera durado esta situación descontados los cuatro primeros.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción, por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de I.L.T.

Los días que hubiera durado la I.L.T., descontados los cuatro primeros, se disfrutará en la fecha que de común acuerdo establezcan Empresa y trabajador.

Artº 332. - FESTIVOS

Anualmente y antes del primero de enero de cada año, se confeccionará entre Dirección y Representantes de Trabajadores, el calendario que fije los días que por situarse entre dos festivos sean objeto, mediante negociación, de la calificación de no laborables.

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

CAPITULO TERCERO - PERMISOS Y LICENCIAS**Artº 342. - PERMISOS**

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

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

En los casos b) y c), si el motivo del permiso conlleva la realización de desplazamiento fuera de la población, éste será ampliado en los días que sean necesarios para llevarlo a cabo.

El personal de la Empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos 15 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 sin sueldo conllevará también el descuento de la parte proporcional al descanso semanal.

Artº 352. - MATERNIDAD

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

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

Artº 362. - LACTANCIA

Las trabajadoras con hijos menores de nueve 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.

Artº 372. - 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 desarrolle 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.

Artº 382. - LICENCIAS SIN SUELDO

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

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.

CAPITULO CUARTO - EXCEDENCIAS

Artº 402. - 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.

Artº 403. - EXCEDENCIA FORZOSA

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 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 30 días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Artº 412. - 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 ingreso 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 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 anteriores condiciones hasta producirse la vacante que le corresponde, 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 otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que ésta sea solicitada para atender al 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 se viera disfrutando.

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

TITULO QUINTO

CAPITULO PRIMERO - REGIMEN ECONOMICO

Artº 422. - ESTABLECIMIENTO Y CUANTIA DE LAS RETRIBUCIONES

El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que modificará las tablas que como anexos se unen al presente.

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

CAPITULO SEGUNDO Conceptos retributivos

Artº. 432. - 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.

Artº 442. - COMPLEMENTOS PERSONALES

Plus de Antigüedad: Es el complemento personal que recibe 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.

Artº 452. - 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 asignó.

Artº 462. - 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.

Artº 472. - 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.

Artº 482. - COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

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

Estas pagas empezarán su devengo en las siguientes fechas: 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 transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas, en proporción al tiempo de servicio.

Artº 492. - GRATIFICACIONES POR CARGO O FUNCION

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades, y distinto

según la responsabilidad del cargo en cuestión. A efectos de Masa Salarial se computará la cuantía total.

Artº 509. - 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.

Artº 510. - HORAS EXTRAORDINARIAS

El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75%.

Artº 529. - DETERMINACION DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes que tenga lugar su pago, excluidos los dos los conceptos retributivos salvo salario base y antigüedad.

Artº 539. - DESTAJOS, PRIMAS Y TAREAS

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tarea, será de libre ofrecimiento por la Empresa y de válida aceptación 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.

Artº 549. - COMISION DE OBJETIVOS DE PRODUCCION Y ESCALAS DE VENTAS

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

Siguiendo iguales criterios revisará la cuantía de los saltos de las escalas para aplicación de los porcentajes de comisión de los Supervisores y Promotores.

CAPITULO TERCERO - CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artº 559. - DEFINICION

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.

Artº 569. - ENUMERACION

Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamientos, complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, compensaciones por gastos de traslado, ayuda para estudios y minusválidos.

Artº 579. - GASTOS DE LOCOMOCION

En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya de efectuar como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para el 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 turística en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad figurada en anexo por cada Kilómetro recorrido, que será incrementada en un 10% de la subida de precio que pueda tener la gasolina extra, con efectos desde la fecha de dicha subida.

El personal de ventas, supervisores y promotores, excepto Televenta, percibirá una cantidad por el concepto locomoción, que variará según las poblaciones, y que se detalla en anexo a este Convenio.

Artº 589. - DIETAS POR DESPLAZAMIENTO

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

Artº 599. - COMPLEMENTOS A LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

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

Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja.

En el caso del personal que percibe comisiones, este derecho y por ese concepto, comenzará a aplicarse cuando la situación de I.L.T., supere el plazo de veinte días. A partir de ese momento, la Empresa le abonará, mientras dure su situación, el salario 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 comisiones devengadas y no percibidas por el trabajador, queda suspendido y su importe le será abonado de una sola vez, en el mes siguiente a aquel en que se produzca el alta.

Artº 609. - COMPENSACIONES POR GASTOS DE TRASLADO

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa 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 personales que el traslado le ocasiona.

Artº 619. - 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:

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 matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de "Libres", deberán presentar el justificante antes del 31 de Diciembre.

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

Anallada la solicitud por la citada Comisión, se abonará 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 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% del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2.- El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

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

Artº 629. - ESTUDIOS QUE NO SEAN DE CARACTER 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 las cuales ya se haya concedido ayuda.

También tendrán derecho los trabajadores que cursen estudios oficiales a:

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

En todo caso la Empresa exigirá los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento por los trabajadores de los estudios anteriores.

CAPITULO CUARTO - ANTICIPOS Y PRESTAMOS

Artº 632. - ANTICIPOS

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

Artº 642. - PRESTAMOS

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

- 1º - Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 2º - No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.
- 3º - Justificar la necesidad de la solicitud.

Artº 652. - COMISION DE FONDOS SOCIALES

Para el estudio y valoración 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.

Esta Comisión se encargará de la asignación de los préstamos, teniendo en cuenta para ello, tanto el orden de solicitud co-

mo la necesidad objetiva, previa documentación presentada, de cada solicitud.

La propia Comisión, hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará en cada caso.

TITULO SEXTO

MOVILIDAD

CAPITULO PRIMERO - TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO

Artº 669. - RESIDENCIA

Se entenderá por residencia el lugar señalado 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 acoplamiento dentro de la misma residencia entre personal de la categoría.

Artº 672. - TRASLADOS

Los traslados, consistentes en cambio de residencia. Pueden ser voluntarios, cuando sean solicitados por el trabajador, o forzosos en los demás casos.

Artº 682. - TRASLADOS VOLUNTARIOS

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Artº 692. - TRASLADOS FORZOSOS

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 y mientras no lo autorice la Autoridad Laboral correspondiente, previo expediente tramitado al efecto. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores.

Autorizado 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 a 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% de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 75% 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 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 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.

Artº 702. - 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.

TITULO SEPTIMO

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO PRIMERO - PREMIOS

Artº 718. - PREMIOS.

Al cumplir 25 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 laboriosidad, 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 comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, 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 causa 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, si provocan 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 30 minutos.

- 2ª - Las de no asistencia 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 debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que corresponda.
- 7ª - Simulación de la presencia de otro empleado fichado 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 entre compañeros.
- 11ª - Reincidencia en faltas leves.

Artº 750. - FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

- 1ª - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2ª - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3ª - Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que con viven con ellos.
- 4ª - La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5ª - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6ª - El abandono de destino.
- 7ª - El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8ª - La desigualdad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
- 9ª - Facilitar a los clientes información falsa, o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de CETBSA.
- 10ª - Aceptar remuneraciones, o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.
- 11ª - La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 12ª - La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.
- 13ª - El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 14ª - El abuso de autoridad.
- 15ª - Reincidencias en faltas graves.

CAPÍTULO TERCERO - SANCIONES

Artº 768. - ENUMERACION

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 se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Artº 772. - COMUNICACION 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 o Delegado de Personal correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado.

Artº 769. - INSTRUCCION

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.

Artº 792. - RECURSOS

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

Artº 802. - PRESCRIPCION

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.

TITULO OCTAVODERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNION DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO PRIMERO - REPRESENTACION

Artº 812. - REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

La representación de los trabajadores será ostentada 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 sindicales, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo de 50 horas mensuales.

El número de horas sindicales retribuirán mensualmente, para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

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 Representante, sin superar las 50, el exceso será repartido entre todos los componentes de la Representación del Centro de Trabajo, sin rebasar el cómputo total.

Artº 822. - COMITE ESTATAL

Se contempla la figura del Comité Estatal como único interlocutor válido ante la Empresa, para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un Centro determinado.

Artº 832. - 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 reunión 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 difundir 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 obtenida 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 tablón de anuncios en iguales condiciones que el Comité o los Delegados de Personal.
- c) Derecho a representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan 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 deba poner a disposición de los Representantes de los Trabajadores, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente preceda.

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

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

- Problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- Despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial 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, afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten 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.

CAPITULO SEGUNDO - DERECHO DE REUNION

Artº 84º.- 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 marco debido 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, Teléfonos Públicos e Inspección, la Empresa adoptará las medidas oportunas para que la labor de estos se realice dentro de la más amplia seguridad.

2 - JUBILACION

Jubilación a los 64 años:

A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el Artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el R.D. Ley 14/1981 de 20 de agosto y el R.D. 2705/1981 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 cien por cien de las prestaciones que por jubilación le correspondiese al trabajador de tener 65 años.

3 - SEGURO DE VIDA

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

Del importe de las primas correspondientes a la Empresa satisface el 70%.

Tienen derecho a acogerse a esta modalidad de seguro 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, adquieren 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 1.695 horas anuales, y para el personal de ventas será de 1.742 horas anuales.

El anterior cálculo es estimativo y en ningún caso supondrá 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 6'5 puntos por cien para el año 1984, que se distribuirá de la forma siguiente:

4% de incremento sobre los siguientes conceptos:

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 12 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 empezará a regir desde el 1 de Junio de 1984.

2 - Abono en el mes de septiembre de un plus lineal del 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 disfrute 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, compuesta por los trienios devengados al 31-12-84, se acordará en la próxima revisión salarial, de acuerdo con el Artículo 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 6'5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 12 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. Chandarcas Rodríguez
 Juan Fernández Collnas
 Tomás Gómez Extremera
 José C. Requena de Amirola
 Francisco Salvador López
 Vicente Valdés Santamaría

PARTE EMPRESARIAL

M^a Luisa de Aguinaga García
 Eliseo Conde Forres
 Juan Garrido-Lestache Burdío
 Modesto Grimau Catiús
 Pablo Martínez-Almeida León y Castillo
 José M. Muñoz-Rojas de Alarcón
 Como Secretario:
 José Antonio de la Torre Calero

Madrid, 1 de Junio de 1.984

ANEXO 1

TABLA SALARIAL - 1.984

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SALARIOS-1.984</u>
Jefe de Departamento	167.180 Ptas.
Jefe Mayor	141.130
Jefe de Primera	128.395
Jefe de Segunda	116.255
Jefe de Tercera	106.270
Titulado Mayor de Grado Superior	128.395
Titulado de Primera de Grado Superior	116.255
Titulado de Segunda de Grado Superior	106.270
Titulado de Entrada de Grado Superior	86.150
Titulado Mayor de Grado Medio	116.255
Titulado de Primera de Grado Medio	100.270
Titulado de Segunda de Grado Medio	86.150
Titulado de Entrada de Grado Medio	75.000
Encargado Negociado Mayor	128.395
Encargado Negociado de Primera	116.255
Encargado Negociado de Segunda	106.270
Supervisor Mayor	86.715
Supervisor de Primera	64.495
Supervisor de Segunda	60.280
Promotor Mayor	60.280
Promotor de Primera	56.025
Promotor de Segunda	51.765
Promotor de Entrada	45.880
Oficial Administrativo Mayor	106.270
Oficial Administrativo de Primera	86.150
Oficial Administrativo de Segunda	67.845
Auxiliar Administrativo de Primera	57.645
Auxiliar Administrativo de Segunda	52.130
Auxiliar Administrativo de Entrada	42.135
Oficial Oficios Varios Mayor	106.270
Oficial Oficios Varios de Primera	86.150
Oficial Oficios Varios de Segunda	67.845

CATEGORIASSALARIOS-1.984

Auxiliar Administrativo Oficios Varios de Primera	57.645 Ptas.
Auxiliar Administrativo Oficios Varios de Segunda	52.130
Auxiliar Administrativo Oficios Varios de Entrada	42.135
Conserje Mayor	76.270
Conserje de Primera	69.335
Conserje de Segunda	63.035
Ordenanza de Primera	57.305
Ordenanza de Segunda	49.830
Botones	32.185
Peón	43.000

ANEXO 2

DIETAS y KILOMETRAJE

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

a) Jefes de División, Delegados de Zona, Instructores e Inspectores.

1 - Gastos pagados, justificados y conforme a Normas.

b) Jefes de Zona, Jefes de Área, Jefes de Departamento, Jefe Mayor, Jefe Administrativo de Primera y Secretarios Administradores

- 1 - Dietas: 4.800 Ptas. diarias
- 2 - Avión en clase Turista
- 3 - Tren en Primera clase
- 4 - Coche propio, 18 Ptas./km.

c) Jefes de Segunda, de Tercera, 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 Oficios 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 Promotores en gestión 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

1ª.- Las Dietas señaladas en cada caso se pagará el 50% al no permanecer fuera del lugar de residencia.

2ª.- En el importe de Dietas queda comprendido cualquier otro gasto, como puede ser: propinas, taxis, atenciones, teléfonos, etc. Por consiguiente Solo se admitirá la inclusión de aquellos desembolsos que tengan carácter extraordinario y excepcional, y, siempre, debidamente justificado.

3ª.- Los cargos incluidos en el grupo "A", podrán optar anualmente a entre viajar a "gastos pagados" o acogerse a lo establecido para el grupo "B".

COMPENSACION POR DESPLAZAMIENTO EN LA PROVINCIA

La compensación por desplazamiento de Supervisores y Promotores de Promoguis, Promotel, Anuario y Coditel, en gestiones de venta dentro de la provincia de residencia será:

- a) - Cuando pernecten fuera de la localidad de residencia se abonará:
- 1 - Dos mil cien pesetas diarias (2.100,-)
 - 2 - Transporte: Avión, en clase turista (previa autorización)
Tren, en primera clase
Autobús, precio billete
Coche propio, a 18,- ptas./Km.
- b) - Cuando no se pernecte fuera de la localidad de residencia se abonará:
- 1 - Mil cincuenta pesetas (1.050,-)
 - 2 - Transporte: Avión, en clase turista (previa autorización)
Tren, en primera clase
Autobús, precio billete
Coche propio, a 18,- ptas./Km.

NOTA.- Los desplazamientos desde:

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 Canarias a las Islas de su provincia

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

ANEXO 3

PLUS RESIDENCIA POR CATEGORÍAS

AUXILIAR ENTRADA. = AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2º	
PROMOTOR ENTRADA = PROMOTOR + 6 MESES	
PROMOTOR + 6 MESES	5.131,- ptas.
SUPERVISOR	5.327,- "
AUX. ADMTO. 2º	4.779,- "
AUX. ADMTO. 1º	4.955,- "
OFICIAL 2º O.V.	5.161,- "
OFICIAL 2º ADMTO.	5.161,- "
OFICIAL 1º ADMTO.	5.327,- "
JEFE 3º ADMTO.	6.091,- "

ANEXO 4

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

Parte Social

Juan C Requena de Amirola
Tomás V. Gómez Extremera

Parte Empresarial

Mª Luisa de Aguilaga García
José Mª Muñoz Rojas

MIEMBROS SUPLENIENTESParte Social

Juan Fernández Collina
Vicente Valdés Santamaría

Parte Empresarial

Juan L. Garrido-Lestache Burde.
Modesto Grimau Catus

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 Labernilla 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 Zaratamo (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 Zaratamo (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 a).

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 a), 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.