

**6685** *ORDEN de 24 de febrero de 1987 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia de la Audiencia Territorial de Valencia, de 14 de octubre de 1986, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Luisa Monera Olmos, aspirante a las pruebas de idoneidad.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Luisa Monera Olmos contra resolución de este Departamento sobre pruebas de idoneidad, la Audiencia Territorial de Valencia, en fecha 14 de octubre de 1986, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando como estimamos el recurso contencioso-administrativo deducido por doña María Luisa Monera Olmos contra la resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación de fecha 11 de julio de 1985 por la que se desestimó el recurso de reposición formulado contra la resolución de dicha Secretaría de 30 de agosto de 1984, en virtud de la cual se declaró "no idóneo" a la recurrente, en las pruebas pertinentes del área número 3.044, «Didáctica y Organización Escolar», debemos declarar y declaramos no conformes a derecho dichos actos administrativos y por tanto nulos, y en consecuencia ordenamos a la Administración proceda a nombrar a la recurrente Profesora titular de dicha área de conocimientos, sin hacer expresa imposición de costas en el recurso.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 24 de febrero de 1987.-P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Juan Manuel Rojo Alaminos.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior.

**6686** *ORDEN de 27 de febrero de 1987 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Sala Quinta del Tribunal Supremo, en fecha 22 de octubre de 1986, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Magdalena Prieto Buenavida.*

En el recurso contencioso-administrativo que en grado de apelación ha sido interpuesto por doña Magdalena Prieto Buenavida, contra sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 27 de enero de 1986, sobre acceso directo al Cuerpo de Enseñanza General Básica, la Sala Quinta del Tribunal Supremo, en fecha 22 de octubre de 1986, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de apelación promovido por el Procurador don Francisco Sánchez Sanz, en nombre y representación de doña Magdalena Prieto Buenavida, contra la sentencia de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de fecha 27 de enero de 1986, por la que desestimó el recurso número 53.393, interpuesto por la hoy recurrente, contra la desestimación por silencio administrativo, por el Ministerio de Educación y Ciencia, de la solicitud formulada para que se reconociese su derecho de acceso directo al Cuerpo de Profesores de Enseñanza General Básica y no hacemos pronunciamiento especial sobre las costas causadas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 27 de febrero de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

**6687** *ORDEN de 27 de febrero de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Otaduy Ibáñez y otros Profesores agregados de Bachillerato.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Otaduy Ibáñez y otros, contra la Resolución de este Departamento, sobre concurso-oposición y adjudicaciones interinas de plazas entre Profesores de Bachillerato, la Audiencia

Nacional, en fecha 27 de enero de 1986, ha dictado sentencia, cuya fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Otaduy Ibáñez y demás recurrentes relacionados en el encabezamiento de esta Resolución, contra la desestimación presunta, por el Ministerio de Educación y Ciencia, de las pretensiones antes éste deducidas mediante escrito de 24 de noviembre de 1982, presentado el 30 del mismo mes; sin imposición de costas.»

Contra la anterior sentencia fue interpuesto recurso de apelación por los recurrentes, habiendo sido dictado auto por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en fecha 18 de noviembre de 1986, cuyo texto es del siguiente tenor literal:

«Se acuerda declarar desierta la presente apelación interpuesta contra la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, Sección Quinta, de fecha 27 de enero de 1986.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 27 de febrero de 1987.-P. D. (Orden de 28 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

**6688** *ORDEN de 3 de marzo de 1987 por la que se rectifica la de 10 de febrero que aprueba el plan de estudios de segundo ciclo del Centro Universitario Superior de Ciencias del Mar de la Universidad Politécnica de Canarias.*

La Orden de 10 de febrero de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 19) por la que se aprueba el plan de estudios de segundo ciclo del Centro Universitario Superior de Ciencias del Mar, dependiente de la Universidad Politécnica de Canarias, utiliza indebidamente la antigua denominación de Universidad Politécnica de Las Palmas.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que las referencias a la Universidad Politécnica de Las Palmas que se contienen en la Orden de 10 de febrero de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 19) por la que se aprueba el plan de estudios de segundo ciclo del Centro Universitario Superior de Ciencias del Mar, se entiendan hechas a la Universidad Politécnica de Canarias.

Madrid, 3 de marzo de 1987.-P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Superior, Francisco de Asís de Blas Arto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6689** *RESOLUCION de 3 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1986, de una parte, por los componentes designados por la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Estatal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).

## SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPANIA PUBLICITARIA DE EXCLUSIVAS TELEFONICAS, SOCIEDAD ANONIMA» (CETESA). AÑO 1986

### TITULO PRIMERO

#### Disposiciones de carácter general

#### CAPITULO PRIMERO

##### Principios generales

Artículo 1.º *Declaración.*-El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (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.

Art. 2.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV).*-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, uniendo dicha composición como anexo al mismo, y de la que formarán parte tres miembros designados por la Dirección y otros tres 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.

Art. 3.º *Compensación.*-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 sólo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la Empresa, y resulta en su conjunto más beneficiosa para 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 respeto al principio de la condición más beneficiosa.

Art. 4.º *Absorción.*-Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y sólo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Art. 5.º *Vinculación.*-Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral, y demás, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

### CAPITULO SEGUNDO

#### Ambitos de aplicación

Art. 6.º *Territorial.*-La normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de trabajo que la

Empresa mantiene, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado Español.

Art. 7.º *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 éstos 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 «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 exclusivamente a comisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 61/1964, de 11 de junio, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1964, y demás disposiciones complementarias.

La relación mercantil de estos Agentes con la Empresa constará en contrato fehaciente.

Art. 8.º *Temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986, con excepción de las dietas, locomociones y plus de residencia.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987 y será prorrogado tácitamente por periodos de un año, en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Los salarios, dietas, locomociones y demás conceptos salariales se revisarán anualmente.

### TITULO II

#### Organización del trabajo y grupos laborales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Art. 9.º *Facultad de organización.*-La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un 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.

Art. 10. *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 y a los representantes de los mismos, antes del 10 de febrero de cada año, por medio del tablón de anuncios, quienes podrán hacer las observaciones que consideren oportunas sobre errores en que se puede haber incurrido.

Dichos errores serán subsanados por la Empresa en un plazo máximo de quince días.

Art. 11. *Comisión de Plantillas.*-Al estar pendiente el estudio de valoración de los puestos de trabajo que se está realizando, se deja aplazado, a results de la negociación que se realice en 1987, una vez conocidos los resultados del citado estudio de valoración.

### CAPITULO II

#### Clasificación profesional

Art. 12. *Principio.*-El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

## Art. 13. Grupos laborales:

## GRUPO PRIMERO

*General de Jefaturas*

## Subgrupo «A» (1).

Jefe de Departamento.  
Jefe Mayor.  
Jefe de primera.  
Jefe de segunda.  
Jefe de tercera.

## Subgrupo «B» (2).

Encargado de Negociado Mayor.  
Encargado de Negociado de primera.  
Encargado de Negociado de segunda.

## 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.  
Auxiliar de tercera.

## GRUPO QUINTO

*Personal de oficios varios*

## Subgrupo «A».

Oficial de oficios varios Mayor.  
Oficial de oficios varios de primera.  
Oficial de oficios varios de segunda.

## Subgrupo «B».

Auxiliar de oficios varios de primera.  
Auxiliar de oficios varios de segunda.  
Auxiliar de oficios varios de entrada.  
Peón (3).

## GRUPO SEXTO

*Personal Subalterno*

Conserje Mayor.  
Conserje de primera.  
Conserje de segunda.  
Ordenanza de primera.  
Ordenanza de segunda.  
Ordenanza de entrada.  
Botones (hasta los dieciocho años) (4).

## TITULO III

## Ingreso y promoción

## CAPITULO PRIMERO

## Ingreso

Art. 14. *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.

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

a) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección una vez consultados los representantes de los trabajadores, antes de proceder a su publicación.

b) Los Tribunales calificadoros estarán compuestos por representantes de los trabajadores y de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.

c) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo 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 periodos ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este periodo, 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 periodo de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y periodos de adaptación y formación.

Quienes con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio hubieran trabajado más de un total de tres meses dentro de los dos últimos años, con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrán el derecho preferente para el ingreso en la Empresa durante un año, contado a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

## CAPITULO II

## Promoción

Art. 15. *Clases de promoción.*—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 cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o de la baja en alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

b) Por años de servicio en la Empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 17.

c) Por aplicación de los acuerdos que se adopten por la Comisión de aplicación del estudio de valoración de puestos de trabajo.

Art. 16. *Condiciones de promoción.*—En el supuesto a) 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.

(1) Este subgrupo se considera a extinguir y se mantendrá en tanto existan empleados con estas categorías.

(2) El acceso a este subgrupo lo será por concurso-oposición o por opción a los cuatro años de ocupar cargo gratificado de libre designación. En todo caso se ingresará en el subgrupo por la categoría inferior.

(3) Esta categoría se reserva para el personal que realice tareas eventuales o discontinuas que no requieran acreditar cualificación específica.

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

## Art. 17. Plazos de promoción:

*General de Jefaturas*

## Subgrupo «A».

1. Jefe de tercera. Permanencia durante diez años y pasa a
2. Jefe de segunda. Permanencia durante diez años y pasa a
3. Jefe de primera. Permanencia durante diez años y pasa a
4. Jefe Mayor. Permanencia durante diez años y pasa a
5. Jefe de Departamento.

## Subgrupo «B».

1. Encargado de Negociado de segunda. Permanencia durante diez años y pasa a
2. Encargado de Negociado de Primera. Permanencia durante diez años y pasa a
3. Encargado de Negociado Mayor.

*Titulados Facultativos de Grado superior*

## Subgrupo «A».

1. Titulado de entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a
2. Titulado de segunda. Permanencia durante nueve años y medio y pasa a
3. Titulado de primera. Permanencia durante diez años y pasa a
4. Titulado Mayor.

*Titulados Facultativos de Grado medio*

## Subgrupo «B».

1. Titulado de entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a
2. Titulado de segunda. Permanencia durante nueve años y medio y pasa a
3. Titulado de primera. Permanencia durante diez años y pasa a
4. Titulado Mayor.

*Personal Técnico*

## Subgrupo «A».

1. Supervisor de segunda. Permanencia durante diez años y pasa a
2. Supervisor de primera. Permanencia durante diez años y pasa a
3. Supervisor Mayor.

## Subgrupo «B».

1. Promotor de entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a
2. Promotor de segunda. Permanencia durante cuatro años y medio y pasa a
3. Promotor de primera. Permanencia durante nueve años y pasa a
4. Promotor Mayor.

*Personal Administrativo*

## Subgrupo «A».

1. Oficial Administrativo de segunda. Permanencia durante nueve años y pasa a
2. Oficial Administrativo de primera. Permanencia durante doce años y pasa a
3. Oficial Mayor.

## Subgrupo «B».

1. Auxiliar Administrativo de entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a
2. Auxiliar Administrativo de segunda. Permanencia durante treinta meses y pasa a
3. Auxiliar Administrativo de primera. Permanencia durante cinco años y pasa a  
Oficial Administrativo de segunda.

*Personal de oficios varios*

## Subgrupo «A».

1. Oficial de oficios varios de segunda. Permanencia de nueve años y pasa a
2. Oficial de oficios varios de primera. Permanencia de doce años y pasa a
3. Oficial de oficios varios Mayor.

## Subgrupo «B».

1. Auxiliar de oficios varios de entrada. Permanencia de seis meses y pasa a
2. Auxiliar de oficios varios de segunda. Permanencia de treinta meses y pasa a
3. Auxiliar de oficios varios de primera. Permanencia de cinco años y pasa a  
Oficial de oficios varios de segunda.

*Personal Subalterno*

Botones. Al cumplir la edad de dieciocho años pasarán automáticamente a Ordenanzas de segunda.

1. Ordenanza de entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a
2. Ordenanza de segunda. Permanencia durante treinta meses y pasa a
3. Ordenanza de primera. Permanencia de cinco años y pasa a
4. Conserje de segunda. Permanencia de nueve años y pasa a
5. Conserje de primera. Permanencia durante doce años y pasa a
6. Conserje Mayor.

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

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 correspondiente a la convocatoria que supere. En los casos de incapacidad se estará a lo que dispongan las normas legales.

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

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

Art. 18. *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 básica mínima.
4. Programa de materias y/o pruebas técnicas.
5. Salario bruto a percibir y gratificación si procede.
6. Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal calificador.
7. En la convocatoria se podrá especificar si las plazas son para centro determinado o si se puede optar a vacantes que se produzcan en un plazo o zona determinada.

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.

La Empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los centros de trabajo.

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 las vacantes 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 los supuestos de traslado no será necesario realizar prueba alguna cuando los candidatos pertenezcan al área del puesto a cubrir.

Quien obtenga plaza mediante convocatoria o traslado deberá permanecer dieciocho meses en el centro de trabajo sin posibilidad de presentarse a nuevo traslado o convocatoria.

El que en una convocatoria no alcance la calificación de apto no podrá presentarse a nuevas pruebas hasta transcurridos seis meses desde las que no aprobó. En el supuesto de que se presente a una nueva convocatoria antes de transcurrido un año de la primera, si no supera esa segunda prueba, el periodo de no presentación será de doce meses desde esta convocatoria.

Art. 19. *Tribunales calificadoros.*—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.

Art. 20. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección 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.

Art. 21. *Calificación 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, 0,25 puntos, con límite máximo de cuatro trienios
- Un punto si se pertenece a la división del puesto a ocupar, con un plazo mínimo de un año.

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.

Art. 22. *Periodo de prueba.*—Para el personal de nuevo ingreso se estará a lo establecido en el artículo 14, apartado c) de este Convenio.

El periodo de prueba del candidato ascendido 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 al término 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 proporcionarle.

A los sustitutos del personal que se encuentre en periodo 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.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los periodos de prueba en el puesto, y así, los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado al terminar el periodo de prueba, se puede prescindir de ellos, nunca antes, salvo pacto con el interesado.

Art. 23. *Trabajo de calificación superior.*—En las casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

En consecuencia, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de un mes, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior debe ser sacada a convocatoria, excepto en los casos de incapacidad laboral transitoria o cualquier otro que suponga reserva del puesto de trabajo.

Art. 24. *Formación profesional y perfeccionamiento.*—En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la Empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

#### 1.º Cursos de formación.

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

A tal fin la Empresa podrá promover por sí misma cuantos cursos se estimen de interés para el personal laboral de la misma, estos cursos serán programados por la Empresa, que podrá solicitar la colaboración de la representación laboral. 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.

#### 2.º Cursos para personal de nuevo ingreso.

En función de todas las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos 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 periodo de prueba, ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

#### 3.º Formación en la profesión.

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

En ella se contemplan:

La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje, a los que se otorgarán un especial desarrollo.

#### 4.º Formación de mandos.

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

#### 5.º 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 IV

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Jornada y horario

Art. 25. *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, Subalternos y Televenta.
- b) De cuarenta horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que se establece la jornada intensiva y 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.

Debido al carácter excepcional del horario de teléfonos públicos se crea una Comisión mixta formada por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa para el estudio de posibles soluciones al problema de dicho horario.

Art. 26. *Horario.*—El horario de trabajo será para el apartado a) del artículo anterior, el siguiente:

De siete cuarenta y cinco de la mañana a quince quince de la tarde, con un descanso de veinte minutos para el desayuno. Este tiempo de descanso se disfrutará todo el año.

Estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de cinco 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 las diecinueve de la tarde, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que la jornada diaria será de ocho de la mañana a tres 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.

Art. 27. *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 comunicarlo a la Empresa dentro de la jornada laboral y antes de las diez de la mañana.

Art. 28. *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.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o de negar 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 extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicha comunicación los Departamentos o Servicios que las efectúen, así como los trabajadores que las realicen.

## CAPITULO II

### Vacaciones y festivos

Art. 30. *Vacaciones.*—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta y un 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 éste termine, la parte proporcional de la correspondiente, 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 veinticuatro y siete 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.

Art. 31. *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 de las distintas Jefaturas, estudiará y fijará el calendario de vacaciones definitivo.

Los padres con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

Art. 32. *Interrupción de las vacaciones.*—Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera ILT, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación descontando 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 ILT.

Los días que hubiera durado la ILT, descontando los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y trabajador.

Art. 33. *Festivos.*—Anualmente, y antes del primero de enero de cada año, se confeccionará entre Dirección y representación 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 de la Empresa.

## CAPITULO III

### Permisos y licencias

Art. 34. *Permisos.*—El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:

- En caso de matrimonio, quince días naturales, que podrán acumularse al período de vacaciones.
- En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres 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 quince días de antelación y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo centro y área de trabajo por el mismo motivo.

En todo caso el permiso de días sin sueldo conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal.

Art. 35. *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.

Art. 36. *Lactancia.*—Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, a la entrada o salida de su jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.

Art. 37. *Guarda legal.*—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán 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.

Art. 38. *Licencias sin sueldo.*—El personal que lleve al menos tres años al servicio de la Empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior.

## CAPITULO IV

### Excedencias

Art. 39. *Clases de excedencia.*—Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias, o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el siguiente artículo.

Art. 40. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

- Por designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la Empresa en los órganos de representación o gobierno en los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, mientras dure el ejercicio de su cargo.
- 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 será abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Art. 41. *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 reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior, tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las anteriores condiciones hasta producirse la vacante que le corresponde, percibiendo entre tanto el salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo 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 viniera disfrutando.

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

## TITULO V

### Régimen económico

#### CAPITULO PRIMERO

##### Régimen económico

Art. 42. *Establecimiento y cuantía de las retribuciones.*—El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que modificará las tablas que como anexo se unen al presente.

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

#### CAPITULO II

##### Conceptos retributivos

Art. 43. *Salario base.*—Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla que se une como anexo al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Art. 44. *Complementos personales.*—Plus de antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Art. 45. *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.

Art. 46. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo.*—Recargo por horas extraordinarias: Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador, estimada en cómputo mensual.

Art. 47. *Comisiones.*—Es el complemento retributivo que se asigna al personal de ventas en proporción a la producción neta obtenida en su labor.

Art. 48. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas empezarán su devengo en las siguientes fechas: para la de marzo el 1 de enero, la de julio el 1 de julio y para la de diciembre el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas, en proporción al tiempo de servicio.

Art. 49. *Gratificaciones por cargo o función.*—El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades, y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión. A efectos de masa salarial se computará la cuantía total.

Art. 50. *Plus de residencia.*—Tendrá 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.

Art. 51. *Horas extraordinarias.*—El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100.

Art. 52. *Determinación de las gratificaciones extraordinarias.*—Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos salvo salario base y antigüedad.

Art. 53. *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.

Art. 54. *Comisión de objetivos de producción y escalas de ventas.*—Se crea una Comisión formada por: dos representantes de la Subdirección Comercial, uno del Área Económica de la Empresa y dos 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 IPC, la variación de los precios de los productos de promoción, los incrementos del salario base, etc.

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

#### CAPITULO III

##### Conceptos extrasalariales

Art. 55. *Definición.*—Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartidas de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

Art. 56. *Enumeración.*—Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamientos, complementos a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, compensaciones por gastos de traslado, ayuda para estudios y minusválidos.

Art. 57. *Gastos de locomoción.*—En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase en medios terrestres y en clase 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 por 100 de la subida del precio que pueda tener la gasolina, con efectos desde la fecha de dicha subida.

El personal de Teléfonos Públicos que asiste regularmente al congreso, fuera del área urbana donde esté su centro de trabajo, y el personal de Ventas, Supervisores y Promotores, excepto Televenta, percibirá una cantidad por el concepto de locomoción que variará según las poblaciones y que se detalla en anexo a este Convenio.

Art. 58. *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.

Art. 59. *Complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*—Al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por los Servicios de la Seguridad Social, la Empresa le completará la

prestación económica de ésta hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de 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 este concepto, comenzará a aplicarse cuando la situación de incapacidad laboral transitoria supere el plazo de veinte días. A partir de ese momento, la Empresa le abonará, mientras dure su situación, al 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.

Art. 60. *Compensaciones por gasto de traslado.*-En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará al mismo el importe correspondiente a quince 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 ocasione.

Art. 61. *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.

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de «libre» deberán presentar el justificante 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.

Analizada 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 por 100 del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas como mínimo.
2. El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

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

Art. 62. *Estudios que no sean 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, acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años y BUP o COU para los menores de veinticinco.
- 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 de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etcétera, 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 IV

##### Anticipos y préstamos

Art. 63. *Anticipos.*-La concesión de anticipos se ajustará a las normas, plazos y requisitos que determine la Dirección de la Empresa en la correspondiente normativa.

Art. 64. *Préstamos.*-Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo de hasta un límite máximo de 5.000.000 de pesetas anuales, que se constituye para este fin, de acuerdo con los siguientes requisitos:

Primero.-Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.

Segundo.-No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.

Tercero.-Justificar la necesidad de la solicitud.

Art. 65. *Comisión 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 reunirán 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 como 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 VI

##### Movilidad

##### CAPITULO PRIMERO

##### Traslados y comisiones de servicio

Art. 66. *Residencia.*-Se entenderá por residencia el lugar en que habitase el trabajador con carácter estable.

La Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes de 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.

Art. 67. *Traslados.*-Se considerará como traslado el cambio de centro de trabajo que obligue al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado puede ser voluntario cuando sea solicitado por el trabajador y forzoso en los demás casos.

Art. 68. *Traslado voluntario.*-Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Art. 69. *Traslado forzoso.*-Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen 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 rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 75 por 100 si no las tiene.

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

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

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

Art. 70. *Comisiones de servicio.*-Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la Comisión de servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la Empresa.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la Empresa, de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual un fin de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el destacamento deba prolongarse.

garse, de forma continuada, durante al menos diez días del siguiente mes.

Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo en el que podrá disfrutar del derecho reconocido en el párrafo anterior.

El derecho a viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los destacamentos que se produzcan dentro del territorio español.

En caso de no disfrutarse este derecho, no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

Caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutar, al final del período de la comisión de servicio, las semanas que haya acumulado.

## TITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### CAPITULO PRIMERO

##### Premios

Art. 71. *Premios.*—Al cumplir veinticinco años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en esa 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 II

##### Faltas

Art. 72. *Concepto.*—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones y 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.

Art. 73. *Faltas leves.*—Son faltas leves las siguientes:

Primera.—Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.

Segunda.—No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

Tercera.—El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

Cuarta.—La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.

Quinta.—La falta de aseo y limpieza personal.

Sexta.—No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

Séptima.—Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Art. 74. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

Primera.—Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco al mes.

Segunda.—Las de no asistencia injustificada.

Tercera.—Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.

Cuarta.—Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.

Quinta.—El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.

Sexta.—La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.

Séptima.—Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

Octava.—La simulación de enfermedad.

Novena.—Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

Décima.—Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.

Undécima.—Reincidencia en faltas leves.

Art. 75. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves:

Primera.—Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Segunda.—La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Tercera.—Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.

Cuarta.—La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Quinta.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Sexta.—El abandono de destino.

Séptima.—El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.

Octava.—La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.

Novena.—Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de CETESA.

Décima.—Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.

Undécima.—La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.

Duodécima.—La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.

Decimotercera.—El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

#### CAPITULO III

##### Sanciones

Art. 76. *Enumeración.*—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 de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Art. 77. *Comunicación de las sanciones.*—Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al centro al que pertenezca el sancionado.

Art. 78. *Instrucción.*—Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de tres días pueda contestar con un pliego de descargo.

Art. 79. *Recursos.*—El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Art. 80. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal, el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves, de un año si se tratase de faltas graves, y de dos años para las faltas muy graves.

## TITULO VIII

### Derechos de representación y reunión de los trabajadores

#### CAPITULO PRIMERO

##### Representación

Art. 81. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales, 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, que será notificado a la Empresa con un mínimo de veinticuatro horas.

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

Centros de hasta 100 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.

El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada representante, sin superar las cincuenta, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo, sin rebasar el cómputo total.

Art. 82. *Comité estatal.*—Se contempla la figura del Comité estatal como único interlocutor válido de la Empresa, para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado.

Los miembros del Comité estatal que tengan que desplazarse para resolver conflictos laborales graves tendrán derecho al percibo de dietas y abono de los gastos de locomoción de sus desplazamientos, previa notificación con tiempo suficiente a la Empresa.

Art. 83. *Acción sindical.*—A este respecto se estará a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y demás disposiciones complementarias.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Seguridad e higiene.—Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran preciso contar en el seno de la Empresa con la colaboración de todos, de forma tal que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo.

Asimismo, se entiende prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionistas, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica por parte de los Servicios Médicos de la Empresa.

Y, en todo lo demás, ambas partes se someten a la legislación vigente.

Segunda. Fomento de empleo (jubilación especial).—A tenor de lo previsto en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

Facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan 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 sesenta y cuatro años pueda realizarse con el 100 por 100 de las prestaciones que por jubilación le correspondiese al trabajador de tener sesenta y cinco.

Tercera. Seguro de vida.—La Empresa tiene concertado con «Metrópolis, Sociedad Anónima», 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, la Empresa satisface el 70 por 100.

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 cincuenta y cinco años.

No obstante, la Empresa y los representantes de los trabajadores adquieren el compromiso de estudiar durante 1986 diversas alternativas que mejoren las condiciones globales de la póliza suscrita.

Cuarta. Horas de trabajo anuales.—El número de horas de trabajo para el personal con jornada continuada será de 1.688 horas, y para el personal de ventas será de 1.734 horas anuales.

El anterior cálculo es estimativo y en ningún caso supondrá modificaciones de la jornada pactada.

Quinta. Otras ventajas sociales.—La Dirección de la Empresa adquiere el compromiso de negociar para el año 1986 con la Dirección de la Compañía Telefónica Nacional de España la extensión de sus ventajas sociales a los empleados de CETESA.

Sexta. Trabajadores de servicios informáticos.—Los trabajadores que prestan sus servicios en terminales de ordenadores o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de seguridad e higiene de estos puestos de trabajo.

Séptima. Horas extraordinarias.—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a la supresión de las horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes de este acuerdo compensarán las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se considerará como horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones.

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

#### ACUERDO ECONOMICO

1. Incrementar la masa salarial de 1985 en 8,56 puntos por 100 para el año 1986, aplicándose el incremento porcentual, por conceptos, en la siguiente forma:

Sueldo base: Según tablas.

Antigüedad: Se incrementa el 4 por 100.

Gratificaciones: Se incrementa el 8 por 100.

Dietas y locomociones: Se incrementa el 8 por 100.

Plus de residencia: Se incrementa el 8 por 100.

Los incrementos se aplicarán con efectos de 1 de enero de 1986, con excepción de dietas y locomociones, que empezará a regir desde el 1 de junio de 1986.

2. Los nuevos trienios que se cumplan a partir del 1 de enero de 1986 serán del 4 por 100 del sueldo base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio.

Se incrementa un 4 por 100 el monto total de antigüedad acumulada a 31 de diciembre de 1985.

#### ANEXO I

Tabla salarial 1986

Categoría	Incremento porcentual	Incremento mes	Salario
Jefe de Departamento	7,68	13.774	193.042
Jefe Mayor	7,72	11.693	163.218
Jefe de primera	7,74	10.676	148.636
Jefe de segunda	7,85	9.846	135.267
Jefe de tercera	8,15	9.381	124.417
Titulado mayor grado superior	7,74	10.676	148.636
Titulado de primera grado superior	7,85	9.846	135.267
Titulado de segunda de grado superior	8,15	9.381	124.417
Titulado de entrada de grado superior	8,80	8.268	102.244
Titulado mayor de grado medio	7,85	9.846	135.267
Titulado de primera de grado medio	8,33	9.080	118.094
Titulado de segunda de grado medio	8,80	8.268	102.244
Titulado de entrada de grado medio	9,20	7.554	89.629
Encargado de Negociado Mayor	7,74	10.676	148.636
Encargado de Negociado de primera	7,85	9.846	135.267
Encargado de Negociado de segunda	8,15	9.381	124.417
Supervisor Mayor	9,37	7.045	82.242
Supervisor de primera	9,45	6.704	77.636
Supervisor de segunda	9,55	6.348	72.834
Promotor Mayor	9,55	6.348	72.834
Promotor de primera	10,17	6.329	68.560
Promotor de segunda	10,92	6.329	64.300
Promotor de entrada	11,64	6.016	57.714
Oficial Administrativo Mayor	8,15	9.381	124.417
Oficial Administrativo de primera	8,80	8.268	102.244
Oficial Administrativo de segunda	9,38	6.990	81.507
Auxiliar Administrativo primera	11,42	7.289	71.140
Auxiliar Administrativo segunda	12,49	7.289	65.625
Auxiliar Administrativo entrada	11,69	5.563	53.142
Oficial oficios varios Mayor	8,15	9.381	124.417

Categoría	Incremento porcentual	Incremento mes	Salario
Oficial oficios varios primera	8,80	8.268	102.244
Oficial oficios varios segunda	9,38	6.990	81.507
Auxiliar oficios varios primera	11,42	7.289	71.140
Auxiliar oficios varios segunda	12,49	7.289	65.625
Auxiliar oficios varios entrada	11,69	5.563	53.142
Conserje Mayor	9,15	7.641	91.173
Conserje de primera	9,35	7.118	83.229
Conserje de segunda	9,49	6.559	75.685
Ordenanza de primera	11,49	7.298	70.809
Ordenanza de segunda	13,14	7.298	62.846
Botones	14,52	5.319	41.953
Peón	11,69	5.548	52.997

## ANEXO II

## Dietas y locomociones

Con efectos de 1 de junio de 1986, las dietas quedan fijadas de la forma siguiente:

- a) Jefe de División, Delegados de Zona, Instructores e Inspectores:
  1. Gastos pagados, justificados y conforme a normas.
- b) Jefes de Zona, Jefes de Area, Jefes de Departamento, Jefe Mayor, Jefe Administrativo de primera y Secretarios Administradores:
  1. Dietas, 5.500 pesetas diarias.
  2. Avión en clase turista.
  3. Tren en primera clase.
  4. Coche propio, 18 pesetas/kilómetro.
- c) Jefes de segunda, de tercera, Subjefes de Zona:
  1. Dietas, 4.810 pesetas diarias.
  2. Avión en clase turista.
  3. Tren en primera clase.
  4. Coche propio, 18 pesetas/kilómetro.
- d) Oficiales y Auxiliares Administrativos y Oficiales oficios varios:
  1. Dietas, 3.570 pesetas diarias.
  2. Avión en clase turista.
  3. Tren en primera clase.
  4. Coche propio, 18 pesetas/kilómetro.
- e) Supervisores y Promotores en gestión fuera de la provincia de residencia:
  1. Dietas, 3.570 pesetas diarias.
  2. Avión en clase turista.
  3. Tren en primera clase.
  4. Coche propio, 18 pesetas/kilómetro.

## NOTAS:

- 1.º De las dietas señaladas en cada caso se pagará el 50 por 100 al no pernoctar fuera del lugar de residencia.
- 2.º En el importe de las dietas queda comprendido cualquier otro gasto que se origine, como puede ser: Propinas, taxis, atenciones, telefonos, etc. Por consiguiente, sólo se admitirá la inclusión de aquellos desembolsos que tengan carácter extraordinario y excepcional, y siempre debidamente justificado.
- 3.º Los cargos incluidos en el grupo «A» podrán optar anualmente entre viajar a «gastos pagados» o acogerse a lo establecido para el grupo «B».

## Compensación por desplazamiento en la provincia

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

- a) Cuando pernocten fuera de la localidad de residencia se abonará:
  1. Dos mil cuatrocientas diez pesetas diarias (2.410 pesetas).
  2. Transporte:
    - Avión en clase turista (previa autorización).
    - Tren en primera clase.
    - Autobús, precio billete.
    - Coche propio, a 18 pesetas/kilómetro.
- b) Cuando no se pernocte fuera de la localidad de residencia se abonará:
  1. Mil ciento cuarenta (1.140 pesetas).

## 2. Transporte:

- Avión en clase turista (previa autorización).
- Tren en primera clase.
- Autobús, precio billete.
- Coche propio, a 18 pesetas/kilómetro.

## 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 Canaria a las islas de su provincia.

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

## ANEXO III

## Plus de residencia por categorías

Se incrementa este concepto de plus de residencia en un 8 por 100. A partir de este Convenio, la cantidad a abonar, por tanto, por este concepto para todas las categorías será de 7.560 pesetas al mes.

## ANEXO IV

Componentes de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Aplicación e Interpretación del segundo Convenio Colectivo de «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA)

## Parte social:

- Don Celestino Arnau Fierro.
- Don José Luis Caballero Aragón.
- Don Víctor Loriz Aguado.

## Parte empresarial:

- Doña María Luisa de Aguinaga García.
- Don Juan Luis Garrido-Lestache Burdiel.
- Don Modesto Grimau Catus.

## ANEXO V

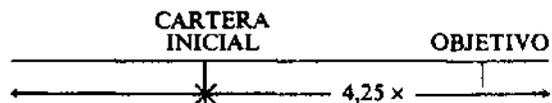
## Comisiones de los promotores para la campaña de páginas amarillas

En las reuniones celebradas entre el Comité estatal y la Empresa sobre comisiones de promotores para la segunda campaña de páginas amarillas se adoptaron los siguientes acuerdos:

Se establecen las siguientes tasas base, según grupos de categorías:

Categoría guía	Tasa base (cartera inicial)
11-10 y 9	2,25
7 y 6	2,50
5	2,75
4	3,00
3	3,50

Las comisiones para la segunda campaña de páginas amarillas se establecen según el siguiente criterio:



Es decir, hasta el cumplimiento de la cartera inicial, el porcentaje de comisiones será el correspondiente a la tasa base de cada guía, y todo el exceso de venta, a partir del 100 por 100 de la cartera inicial, se abonará a 4,25 x de la tasa base de cada guía (4,25 por tasa base guía).

Se entiende por cartera inicial, en la segunda campaña, el valor total de ventas realizadas en la primera campaña, descontando la producción no cobrada, imputable a los clientes.

El objetivo es el valor de cartera inicial, incrementada en un porcentaje variable en cada caso, cuya media a nivel estatal se establece en un 15 por 100 de aumento sobre la cartera inicial.

## Pago de comisiones

## 1.º Anticipo:

A cada promotor se le realizará un anticipo de comisiones, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Objetivo} \times \text{tasa base}}{\text{Núm. meses campaña}} = \text{Anticipo mensual}$$

El anticipo podrá variarse, según la producción que vaya desarrollando el promotor mensualmente, en más o en menos cantidad.

#### 2.º Liquidación comisiones:

A la publicación de la guía se efectuará la liquidación de comisiones.

De la producción no cobrada, imputable a los clientes, en las comisiones percibidas por los promotores serán descontadas proporcionalmente a la parte impagada por el cliente y no figurará como cliente en la siguiente campaña.

### PREMIO DE GRUPO

#### Por grupo, por guía a la cobertura de objetivo

Se adjudicará al grupo, en esta segunda campaña, 110.000 pesetas por cada uno de los promotores que la integran, en base a las condiciones siguientes:

Los promotores que no lleguen al 90 por 100 al objetivo no cobran nada.

Los promotores que queden entre el 90 y el 98 por 100 del objetivo cobran el 50 por 100 del premio.

Los promotores que lleguen al 99 ó 100 por 100 superior cobrarán el premio íntegro.

El dinero sobrante se distribuirá proporcionalmente a lo conseguido entre los que hayan cubierto el objetivo.

#### Guías perjudicadas

En aquellas guías cuyo porcentaje aplicado dé como resultado un valor real por debajo del porcentaje del objetivo de la primera campaña, la Empresa garantiza, al llegar al 110 por 100 de la cartera inicial el mismo resultado que en la campaña anterior, más de un 9 por 100 del total.

#### Gestión de cobro

Salvo casos excepcionales en que de mutuo acuerdo se decida la necesidad de gestión, la gestión de cobro no corresponde al promotor.

### ANEXO VI

#### Cláusula adicional al II Convenio Colectivo de CETESA 1986, sobre revisión salarial

##### Revisión salarial IPC final año 1986:

Si el IPC experimentara durante 1986 un incremento superior al 8,56 por 100 se revisará automáticamente la masa salarial de 1985 (1.204.000.000) en la cuantía que se supere dicho incremento.

La cantidad resultante se distribuirá de forma lineal y se abonará en proporción al tiempo que cada persona haya prestado servicio en CETESA en 1986.

El pago se realizará dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se conozca oficialmente el IPC de 1986 y este nuevo salario será la base sobre la que se aplicará en la siguiente revisión.

##### Revisión salarial año 1987:

La revisión salarial prevista en el artículo 8.º del Convenio para 1987 se realizará incrementando la masa salarial de 1986 atribuida al colectivo de CETESA al 21 de diciembre de 1986, con el incremento de la revisión anterior, en el 107 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para 1987, con efecto desde 1 de enero de 1986, y distribuida entre los componentes de la masa salarial en la siguiente proporción:

Salario base: Según tablas.

Antigüedad: 50 por 100 del IPC previsto para 1987.

Plus de residencia: 100 por 100 del IPC previsto para 1987.

Dieta: 100 por 100 del IPC previsto para 1987.

Horas extraordinarias: 0 por 100 del IPC previsto para 1987.

Gastos de Comité: 100 por 100 del IPC previsto para 1987.

Locomociones en nómina: 100 por 100 del IPC previsto para 1987.

Gratificaciones: 100 por 100 del IPC previsto para 1987 (globalmente).

Deslizamientos: La cantidad que sea necesaria.

En el supuesto de que por la aplicación de la anterior fórmula la cantidad prevista para incremento de los salarios base fuera inferior al incremento del IPC previsto para 1987, podrá modificarse la revisión pactada para otros conceptos a fin de garantizar,

en todo caso, que los salarios base se aumenten en la cantidad prevista por el IPC.

##### Revisión salarial IPC final año 1987:

Si el IPC experimentara, al terminar 1987, un incremento superior al previsto por el Gobierno, tenido en cuenta en la revisión inicial de 1987, se revisará automáticamente la masa salarial que sirvió de base para la revisión salarial de 1987, en la cuantía que se supere dicho incremento.

La cantidad resultante se distribuirá de forma lineal y se abonará en proporción al tiempo que cada persona haya prestado servicio en CETESA en 1987.

El pago se realizará dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se conozca oficialmente el IPC de 1987.

6690

*RESOLUCION de 25 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.418 el ocular de protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Cricket Granyi-O, importado de Francia y presentado por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del citado ocular de protección, 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 ocular de protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Cricket Granyi-O, presentado por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz, (Madrid), calle Torrejón, número 7, que lo importa de Francia, donde es fabricado por su representada la firma «Sofraf», de París, como ocular de protección contra impactos de clase D, por su resistencia frente a los mismos y que es de repuesto para la gafa de protección marca «Sofraf», modelo Cricket Granyi-O, homologada con el número 2.389, el 3 de febrero de 1987.

Segundo.—Cada ocular de protección de dichos marca, modelo y clasificación de su resistencia frente a impactos llevará marcada de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra D, y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización, estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.418. 25-2-87. Ocular de protección contra impactos, de clase D. Repuesto para la gafa Sofraf/Criquet Granyi-O/828, homologada con el número 2.389 el 3-2-87.»

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-17 de «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 25 de febrero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

6691

*RESOLUCION de 2 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal de flota de la Empresa «Líneas Marítimas del Cantábrico, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Líneas Marítimas del Cantábrico, Sociedad Anónima», y el personal de su plantilla de flota, que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1987, de una parte, por el Delegado de buque en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.