

15554 RESOLUCION de 28 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima», que fue suscrito, con fecha 22 de abril de 1987, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la referida razón social, 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.

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

Madrid, 28 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

SEPTIMO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRONICOS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a los Centros de trabajo de «Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima», situados en el territorios del Estado español, y obligará a la totalidad de sus empleados.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal de COSESA en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad al mismo.

Art. 3.º *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1987, por un periodo de dos años, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara, al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 6,75 por 100, que es el incremento medio de las tablas, se efectuará un incremento de las tablas salariales y antigüedad, en el mismo porcentaje que suponga la subida del IPC real sobre el citado 6,75 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988. Se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1988.

Art. 5.º *Derogación de condiciones anteriores.*—Las normas laborales pactadas en anteriores acuerdos o Convenios que estén en contradicción con este Convenio quedarán derogadas y sustituidas por las normas que en éste se establecen.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio compensarán y absorberán, en su totalidad o parte, las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria, o por Convenios Colectivos de trabajo para el sector.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán siempre las mejoras personales que, con carácter global, excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente para cada persona, y entendiéndose siempre como situaciones económicas más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

Art. 8.º *Comisión paritaria de seguimiento.*—Tendrá cuatro Vocales, dos de la Dirección y dos de los trabajadores.

Sus funciones no serán obstáculo al libre ejercicio de las posibles reclamaciones individuales o colectivas.

Funciones de la Comisión:

- Vigilar, interpretar y arbitrar los problemas que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Las reuniones de dicha Comisión se realizarán a petición de una de las partes.

Art. 9.º *Grupos laborales.*—El personal 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.

Los grupos laborales y categorías serán los mismos que los establecidos en el VI Convenio.

No obstante, y como consecuencia del proceso de mecanización informático de la Empresa, que supone la contratación actual y futura de este personal, así como el pase a estos servicios de personal de otros grupos, se hace necesario crear un nuevo grupo laboral (VI), cuya denominación será: Personal de Proceso de Datos, y que consta de las siguientes categorías profesionales:

- Subgrupo a): Operadores.
- Subgrupo b): Programadores.
- Subgrupo c): Analistas-Programadores.
- Subgrupo d): Analistas.

Igualmente se crea un nuevo grupo laboral, denominado VII-Titulados medios, para clasificar a todo el personal que, poseyendo un título universitario medio, o asimilado oficialmente, desempeñe en la Empresa exclusivamente funciones propias de su título.

En el grupo III-Vendedores se incluye un nuevo Subgrupo c), Vendedores de Datos.

Las categorías profesionales de estos nuevos grupos y subgrupos figuran en la tabla salarial del artículo 10.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 10. *Tabla salarial.*—Para la vigencia de este Convenio figura en el anexo I.

Art. 11. *Plus de residencia.*—El personal destinado en las plantillas de las provincias de Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria percibirá, mientras permanezca en su destino, un plus de residencia equivalente al 16 por 100 del sueldo asignado a cada categoría en la tabla del artículo 10.

Art. 12. *Antigüedad.*—La consolidada se incrementará en el 6 por 100, a partir del 1 de enero de 1987. En ningún caso la cantidad total devengada por este concepto podrá ser superior a los límites establecidos por la Ley (artículo 25,2 del Estatuto de los Trabajadores). Los nuevos bienes figuran en la tabla salarial anexa.

Art. 13. *Quebranto de moneda.*—Se asignará, según categoría de la Delegación, de la siguiente forma:

	Pesetas mensuales
Categoría 1.º Madrid-Barcelona	3.500
Categoría 2.º Bilbao, Valencia, Sevilla, Palma de Mallorca y Málaga	3.000
Categoría 3.º Alicante, Oviedo, San Sebastián, Las Palmas, Tenerife, Valladolid, Vigo y Zaragoza	2.500
Oficinas comerciales	2.171

Art. 14. *Dietas y gastos de viaje.*—El importe de las dietas queda fijado en las siguientes cuantías:

- Dieta completa, 2.750 pesetas.
- Media dieta, 1.750 pesetas.
- Hotel, tres estrellas.

La dieta completa comprenderá almuerzo y cena.

Los gastos de hotel serán a cargo de la Empresa y comprenderán exclusivamente pernocta y desayuno.

Los desplazamientos serán en ferrocarriles, primera clase, o avión, en clase turista.

Kilometraje cuando se utiliza vehículo propio, 24 pesetas/kilómetro.

Art. 15. *Locomociones urbanas.*—Los importes que, en concepto de locomociones urbanas, vienen percibiendo el personal comercial quedan establecidos en las siguientes cuantías:

- Madrid y Barcelona, 18.740 pesetas.
- Bilbao-Valencia-Sevilla-Zaragoza, 15.845 pesetas.
- Resto de Delegaciones, 13.240 pesetas.

Art. 16. *Comisiones de venta.*—Las Comisiones de venta a percibir por el personal comercial durante los ejercicios de 1987 y 1988 quedan establecidas en los porcentajes y cuantías que figuran en el anexo II de este Convenio. Asimismo se detallan en dicho anexo las normas generales de aplicación y de devengo.

Art. 17. *Forma de pago.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 39/1978, la Empresa podrá, en todo caso, pagar el importe de la nómina, mediante ingreso en cuenta corriente que designen los empleados.

Art. 18. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias que la Empresa abonará al personal en los

meses de julio y diciembre, a razón de una mensualidad base, incluyendo conceptos fijos salariales, más antigüedad.

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

Percibirán la mensualidad extraordinaria completa los empleados que, habiendo ingresado con anterioridad al 1 de enero ó 1 de julio del mismo año, no hayan interrumpido el servicio durante el semestre respectivo, por más de treinta días en conjunto, con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o correctivo.

Se abonará la proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados durante el semestre al personal ingresado con posterioridad al 1 de enero ó 1 de julio.

Art. 19. *Beneficios.*—La Empresa satisfará, dentro de la primera quincena del mes de marzo, una paga equivalente a una mensualidad del salario base incluyendo conceptos salariales, más antigüedad, referida al mes anterior.

Se percibirá completa, siempre que no se haya interrumpido el servicio activo por más de cuarenta y cinco días en conjunto, con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o correctivo.

Será proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año anterior.

Art. 20. *Plus por cobertura de objetivos.*—Se han marcado unos objetivos comerciales de 6.505.000.000 de pesetas para 1987, y una facturación por HM de 1.550.000.000 de pesetas. Ambas cifras son netas.

La Empresa concede un plus por cobertura de objetivos en las siguientes condiciones:

100 por 100 de objetivos = 6.505.000.000 + 1.550.000.000 = 8.055.000.000 de pesetas.

Con el 100 por 100 de objetivos, un tercio del plus.

Con el 102,50 por 100 de objetivos, dos tercios del plus.

Con el 105 por 100 de objetivos, tres tercios del plus.

El plus será lineal para todo el personal y equivalente a un salario medio mensual, según tabla salarial válida para 1987.

Será abonado en mayo de 1988 y no será objeto de cómputo en la base de cálculo para dicho año.

Para el año 1988, los objetivos serán marcados por la Empresa, y el plus será abonado en el mes de mayo de 1989, según el mismo criterio del año anterior.

Art. 21. *Aspectos económicos para 1988.*—Para el año 1988 se establece un incremento equivalente al 110 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para 1988, sobre cada una de las partidas que componen la base de cálculo.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara, al 31 de diciembre de 1988, un incremento superior al efectuado, se realizará un incremento de cada una de las partidas que sirvieron de base de cálculo para el año 1988, en el mismo porcentaje que suponga la subida del IPC real sobre el efectuado.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989.

Esta revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1989.

CAPITULO III

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 22. *Jornada y horario.*—La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, suprimiéndose todos los sábados del año.

El horario será el siguiente: De siete horas cuarenta y cinco minutos a quince horas quince minutos. Se establece una flexibilidad a la entrada comprendida entre las siete horas treinta y cinco minutos y las ocho horas cinco minutos, adelantando o retrasando la salida en la misma medida que la entrada.

El horario en los Centros emisores de hilo musical será el que actualmente viene desarrollándose, es decir, tres turnos de trabajo con arreglo al siguiente horario diario:

	Horas
Primer turno	7 a 14
Segundo turno	14 a 20
Tercer turno	20 a 2

Los empleados destinados en este servicio librarán inexcusablemente un día a la semana y no trabajarán más de dos días festivos consecutivos.

Durante los días 24 y 31 de diciembre desde las veinte horas del día 24 a las dos horas del día 25 y desde las veinte horas del día 31 a las siete horas del día 1, los turnos correspondientes serán realizados por personal contratado, caso de que no interese hacer tales turnos a los empleados que les correspondiese hacerlos.

El personal destinado en los Centros emisores percibirán la cantidad de 1.930 pesetas por turno realizado en días festivos, sábados o domingos.

Por cada domingo o festivo doblado percibirán 2.015 pesetas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán como domingos doblados.

En los periodos de vacaciones, maternidad y bajas prolongadas por enfermedad se contratará personal interino, con una antelación, al menos, de quince días a la fecha de la baja, siempre que las circunstancias lo permitan.

Por tratarse de un servicio al público, la comunicación de la baja por enfermedad u otra causa de fuerza mayor que impida acudir al turno correspondiente deberán informarse con la suficiente antelación, para que la persona responsable, en su caso, pueda reestructurar los turnos a fin de garantizar la continuidad del servicio.

Se estudiará el cómputo anual de dicho horario para determinar el exceso de horas trabajadas con respecto al personal de oficina, habilitándose, de común acuerdo, una fórmula para compensar el exceso de horas trabajadas, si las hubiere, durante los años 1987 y 1988.

Art. 23. *Control de asistencia.*—Es facultad de la Empresa el poder controlar la entrada y salida al trabajo por cualquiera de los procedimientos a su alcance, es decir, reloj de fichas, libros o partes de firma, etc., exigiéndose a todo el personal el cumplimiento completo de su jornada laboral.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que justificarlo ante la Empresa y comunicarlo por teléfono al Departamento de Personal a primeras horas de la jornada.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Como en ejercicios anteriores, para la vigencia del presente Convenio, la Empresa manifiesto su compromiso de reducir las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias y en periodos coyunturales de trabajo. Todas aquellas que, por su persistencia y características, hagan posible ser realizadas por el personal de contratación temporal, dejarán de ser tales, para contribuir a la creación de nuevos puestos de trabajo.

La Empresa comunicará mensualmente a la representación del personal el número de horas realizadas en el período anterior, las previstas para cada período y las tareas especiales que motivan las mismas. Por acuerdo entre las partes se podrán compensar las horas extras con tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementadas en un 75 por 100 (Real Decreto de 28 de julio de 1983).

El módulo para el cálculo del valor de la hora extra será el siguiente:

$$\frac{(SB + \text{ant.} + \text{plus puesto 1.}) \times 7 + (SB + \text{ant.} + \text{pluses p. trabajo}) 90}{52} \times 1,75$$

$$\frac{\text{Número de días de trabajo al año} \times 7,50}{52}$$

donde:

7 = días de la semana.

90 = días de pagas extras.

7,5 = horas de trabajo diarias.

1,75 = incremento sobre el valor de la hora normal.

Art. 25. *Vacaciones.*—Durante la vigencia de este Convenio se fija un período de vacaciones para todo el personal de la Empresa de veintiocho días laborables, considerándose a estos efectos los sábados como laborables, siempre y cuando lleve un año en la Empresa o la parte proporcional en caso contrario. Además dos puentes, de acuerdo con el calendario laboral de cada Comunidad Autónoma.

Las vacaciones se podrán partir en dos periodos dentro del año, a conveniencia del trabajador y de común acuerdo con la Empresa, respetando siempre las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que las preferencias que se indican a continuación sólo podrán ejercerse en el primer período.

En el caso de coincidir las peticiones de distintos empleados de una misma unidad administrativa de ventas o Delegación Provincial se dará preferencia por este orden: Antigüedad en la Empresa, mayor categoría, antigüedad en la categoría y mayor edad. Prevalecerá siempre, y con carácter absoluto, las peticiones de aquellos empleados con hijos de edad escolar (EGB de seis a trece años) para que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares de sus hijos, según el calendario establecido con carácter oficial por el Ministerio de Educación y Ciencia, y a tenor de lo que determina el artículo 38, 2, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúan los empleados que ostentan cargos de jefatura y aquellos que la función que realizan tengan que ser sustituida por un empleado de otra unidad.

En el Centro emisor las vacaciones se planificarán de tal forma que solamente sea uno o dos empleados de este servicio los que estén ausentes en cada periodo de tiempo.

Art. 26. *Interrupción de vacaciones por ILT.*—Si durante el periodo 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.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de baja o justificante 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 se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y trabajador.

CAPITULO IV

Licencias, permisos, excedencias y servicio militar

Art. 27. *Licencias y permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente. Además se amplia en el caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día, si es en la localidad, o dos, si es fuera.

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

La licencia de diez a menos días se concederá solamente una vez al año, si bien podrá fraccionarse su disfrute. El empleado que haya disfrutado permiso de uno a tres meses no podrá solicitarlo de nuevo hasta transcurrido dos años de servicio efectivo, contados desde la finalización del permiso anterior.

La licencia reglamentaria por parto se establece en cien días, que serán distribuidos a opción de la interesada de forma continuada.

El derecho a librar una hora diaria durante los nueve primeros meses de la vida de un hijo menor se aplicará indistintamente a padres o madres que sean cónyuges o convivientes, con la condición de que ambos trabajadores lo sean en COSESA.

Art. 28. *Excedencias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, como mínimo, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Al terminar la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo, en su lugar de origen y opcionalmente en cualquier otra oficina de COSESA donde exista vacante.

Cuando existan más de una persona en esta situación, la vacante será ocupada por la que llevara más tiempo esperando la reincorporación.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, tres años de servicio en la Empresa.

En el caso de excedencia especial prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el reingreso a la terminación de este periodo será inmediato en el anterior lugar de trabajo.

Art. 29. *Servicio militar.*—Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar tengan una antigüedad en la Empresa de un año o más tendrán derecho, durante su permanencia en filas, a percibir las pagas extraordinarias a que se refieren los artículos 18 y 19. Asimismo se les facilitará la posibilidad de trabajar en cualquiera de nuestras oficinas, si su destino así lo permite.

CAPITULO V

Ingresos, cargos de responsabilidad, ascensos, vacantes

Art. 30. *Ingresos.*—La admisión de personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa. La Dirección facilitará a la representación social información mensual de altas y bajas y previsión de personal.

La Dirección dará publicidad de las plazas de nuevo ingreso, a excepción de los puestos de responsabilidad, con objeto de que pueda optar el persona de la Empresa, previa prueba de aptitud.

Art. 31. *Cargos y funciones de responsabilidad.*—La Dirección podrá designar libremente aquellos cargos o funciones que por sus exigencias de formación, dedicación o responsabilidad así lo requieran, estableciéndose al efecto las gratificaciones que premien las características de estos puestos de trabajo.

La Dirección de la Empresa manifiesta su voluntad de que dichos puestos se cubran siguiendo criterios objetivos y teniendo en cuenta los méritos y competencias, tanto profesionales como personales de los designados.

Art. 32. *Ascensos y pases de categorías.*—Se entiende por ascenso el cambio a categoría superior dentro de cada grupo, y por pase el que se realiza de una categoría a otra análoga en nivel, pero perteneciente a otro grupo.

Los ascensos a categoría superior se podrán efectuar por uno de estos dos procedimientos:

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

Los sistemas de ascenso por concurso-oposición serán regulados por las normas de las convocatorias. El Comité de Empresa tendrá participación en el Tribunal que se designe para valorar el concurso-oposición, con el nombramiento de un representante de categoría igual o superior al del puesto de trabajo a considerar.

Los trabajos y tareas de cada grupo profesional son comunes a todo el personal afecto al mismo, cuyo perfeccionamiento de categoría se efectuará por el transcurso del tiempo, según se determina en el cuadro que sigue:

Categorías	Años permanencia	Pase a
Grupo I. Administración:		
Auxiliar Admón 3. ^a	2	Auxiliar Admón. 2. ^a
Auxiliar Admón 2. ^a	3	Auxiliar Admón. 1. ^a
Auxiliar Admón 1. ^a	3	Auxiliar Principal.
Auxiliar Principal	4	Oficial 2. ^a
Oficial 2. ^a	4	Oficial 1. ^a
Oficial 1. ^a	4	Jefe Admón. 3. ^a
Jefe Admón. 3. ^a	4	Jefe Admón. 2. ^a
Jefe Admón. 2. ^a	4	Jefe Admón. 1. ^a
Grupo II. Titulados:		
Titulado Superior 3. ^a	2	Titulado Superior 2. ^a
Titulado Superior 2. ^a	3	Titulado Superior 1. ^a
Titulado Superior 1. ^a	3	Titulado Principal 3. ^a
Titulado Principal 3. ^a	4	Titulado Principal 2. ^a
Titulado Principal 2. ^a	4	Titulado Principal 1. ^a
Grupo III. Vendedores:		
Vendedor entrada	2	Vendedor 3. ^a
Vendedor 3. ^a	3	Vendedor 2. ^a
Vendedor 2. ^a	3	Vendedor 1. ^a
Vendedor 1. ^a	4	Vendedor Principal.
Vendedor Principal	4	Jefe Ventas 3. ^a
Jefe Ventas 3. ^a	4	Jefe Ventas 2. ^a
Jefe Ventas 2. ^a	4	Jefe Ventas 1. ^a
Grupo IV. Centros emisores H.M.:		
Operador/a 3. ^a	2	Operador/a 2. ^a
Operador/a 2. ^a	3	Operador/a 1. ^a
Operador/a 1. ^a	3	Operador/a Principal.
Operador/a Principal	4	Encargado/a 3. ^a
Encargado/a 3. ^a	4	Encargado/a 2. ^a
Encargado/a 2. ^a	4	Encargado/a 1. ^a
Encargado 1. ^a	4	Encargado Mayor.
Grupo V. Servicios:		
Subgrupos a), b), c) y d):		
Nivel 1. ^o	2	Nivel 2. ^o
Nivel 2. ^o	3	Nivel 3. ^o
Nivel 3. ^o	3	Nivel 4. ^o
Nivel 4. ^o	4	Nivel 5. ^o
Nivel 5. ^o	4	Nivel 6. ^o
Grupo VI. Personal de Proceso de Datos:		
A) Operador 3. ^a	2	Operador 2. ^a
Operador 2. ^a	2	Operador 1. ^a
Operador 1. ^a	-	-
B) Programador 3. ^a	2	Programador 2. ^a
Programador 2. ^a	3	Programador 1. ^a
Programador 1. ^a	-	-
C) Analista-Program. 3. ^a	2	Analista-Programador 2. ^a
Analista-Program. 2. ^a	3	Analista-Programador 1. ^a
Analista-Program. 1. ^a	-	-
D) Analista 3. ^a	2	Analista 2. ^a
Analista 2. ^a	3	Analista 1. ^a
Analista 1. ^a	-	-

Categorías	Años permanencia	Pase a
Grupo VII. Titulados Medios:		
Titulado Medio 3. ^a	2	Titulado Medio 2. ^a
Titulado Medio 2. ^a	3	Titulado Medio 1. ^a
Titulado Medio 1. ^a	3	Titulado Medio Pr. 3. ^a
Titulado Medio Pr. 3. ^a	4	Titulado Medio Pr. 2. ^a
Titulado Medio Pr. 2. ^a	4	Titulado Medio Pr. 1. ^a
Titulado Medio Pr. 1. ^a	-	-

Se considerarán categorías de ingreso las correspondientes al primer nivel de cada uno de los grupos y subgrupos profesionales existentes en la actualidad. No obstante, por excepción, se podrá considerar necesaria la contratación de personal con experiencia profesional probada para cualquier grupo y en el nivel que se estime conveniente. Este personal, para pasar al nivel superior, tendrá que cumplir los años totales de permanencia establecidos.

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

El pase entre subgrupos se podrá realizar mediante concurso oposición.

A partir de la vigencia de este Convenio, el personal nuevo contratado temporalmente no podrá estar en estas condiciones por un período mayor de dos años.

Art. 32 bis. *Vacantes.*—Las vacantes producidas por bajas voluntarias, traslados, despidos o fallecimientos, cuando vayan a cubrirse, se harán públicas mediante anuncios, teniendo los trabajadores de COSESA prioridad en la provisión de las mismas.

Los criterios que se seguirán para cubrir las serán los siguientes:

- 1.º Trabajadores de COSESA del mismo grupo laboral.
- 2.º Trabajadores de otros grupos, que deberán someterse a las correspondientes pruebas de aptitud.
- 3.º Personal ajeno a COSESA.

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

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

CAPITULO VI

Prestaciones sociales

Art. 33. *Prestaciones sociales.*—Las prestaciones por compensación matrimonio, ayuda infantil y ayuda escolar quedan establecidas como sigue:

	Pesetas
Compensación matrimonio (cónyuge o conviviente)	3.815
Ayuda infantil hasta cuatro años	4.000
Ayuda escolar:	
Hijos mayores de cuatro años y menores de diez	2.162
Hijos mayores de diez años y menores de dieciséis	3.840
Hijos mayores de dieciséis años y menores de veintitrés	6.004

En el caso de que algún beneficiado de estas ayudas tuviera algún hijo minusválido, se elevará al doble la cuantía de dicha prestación.

Independientemente, y para estos casos, la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estudiará el grado de invalidez o deficiencia del afectado, estableciéndose una ayuda complementaria que facilite su educación y rehabilitación.

Art. 34. *Dote de matrimonio o convivencia.*—A los trabajadores de uno u otro sexo, que al ir a contraer matrimonio o convivencia, previa justificación y deseen cesar en la Empresa, ésta les abonará en concepto de dote por matrimonio una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario real como años completos de servicio hayan prestado a la misma, sin que la cantidad total pueda exceder de seis mensualidades.

Art. 35. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador con un año, al menos, de antigüedad en la Empresa, ésta satisfará a sus derechohabientes o conviviente, si hubiere lugar, el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera haber percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 36. *Seguro colectivo.*—La Empresa tiene concertado con «Metropolis, 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 las 2/3 partes.

Tienen derecho a acogerse a esta modalidad del seguro, todos los empleados de plantilla que lo soliciten dentro de los dos primeros meses de su ingreso en la Empresa y con un límite de edad de cincuenta y cinco años.

Art. 37. *Anticipos.*—El personal fijo con más de un año de antigüedad en la Empresa y que se encuentre en alguna necesidad debidamente justificada, podrá solicitar un anticipo, de cuantía equivalente al sueldo medio de los que figuran en la tabla salarial, multiplicado por tres.

Se podrán exigir los oportunos justificantes. Su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que el empleado perciba, una veinticuatroava parte del anticipo.

La tramitación de las solicitudes de estos anticipos se efectuarán directamente a la Dirección de la Empresa por conducto reglamentario. Como norma general, la concesión de los mismos se efectuará por riguroso orden de entrada de la petición, si bien, en casos excepcionales y por razones de necesidad apremiante, podrán adelantarse aquellos que se estime reúnen tales condiciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se concederán 70 anticipos por cada año, procurando, salvo causas de fuerza mayor, que los mismos se distribuyan a lo largo de doce meses de cada período.

El personal comercial, previa justificación con los documentos de compra, podrá solicitar un anticipo de cuantía equivalente a seis mensualidades brutas, para adquisición de un vehículo, necesario para su actividad profesional.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo, en tanto esté pendiente de liquidación cualquier otro concedido con anterioridad, y salvo causas de fuerza mayor, hasta transcurrido un año de su liquidación.

La Empresa notificará a los representantes del personal los anticipos concedidos y denegados, por si en este último caso dicha representación estimase conveniente una reconsideración.

Art. 38. *Avales bancarios para adquisición de vivienda.*—La Empresa podrá avalar los préstamos solicitados por el personal a las Entidades de crédito con destino a la compra de vivienda, siempre que cumplan las condiciones siguientes:

a) La cuantía del préstamo habrá de estar en relación con las concesiones que, sin este tipo de aval, harían las Entidades de crédito, es decir, relacionado con la garantía personal que ofrezca el solicitante.

b) Los costes del aval, si se produjeran, serán a cargo del solicitante.

c) La Empresa no adquirirá ningún compromiso frente a la Entidad de crédito prestataria, fuera de los generalmente establecidos para los avalistas.

d) Tendrá que justificarse que el bien a adquirir será registrado a nombre del empleado solicitante del aval.

Con carácter excepcional, la concesión de estos avales podrá extenderse a los créditos concedidos para adquisición de vehículos del personal comercial.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo aval sin tener cancelado el anterior o cualquier otro tipo de anticipo de los considerados en el artículo 40.

Art. 39. *Garantías a incapacitados o disminuidos.*—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, probada debidamente, podrán ser dedicados a otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviere acreditado antes de pasar a dicha situación si ésta fuera superior.

Art. 40. *Premio por antigüedad.*—Todos los empleados, al cumplir los quince años de permanencia en la Empresa, percibirán como premio a su constancia y fidelidad un reloj de pulsera de oro, y a los veintidós igualmente un premio consistente en tres mensualidades.

Art. 41. *Incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social en período de incapacidad laboral transitoria hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución y con el límite de doce mensualidades, tomando como base para el cálculo la de cotización del mes anterior.

CAPITULO VII

Promoción social

Art. 42. *Promoción social.*—En el ánimo de promocionar la formación intelectual, profesional y cultural de sus empleados y poder atender situaciones excepcionales no previstas en ninguno de

los capítulos de este Convenio, se dotará por la Empresa un fondo distribuido de la siguiente manera:

1. Ayudas extraordinarias y de estudios:

a) Ayudas extraordinarias.-En caso de enfermedad, operación quirúrgica o cualquier otro tipo de extrema necesidad, debidamente justificado, estudiándose cada caso por la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

2. Ayudas de estudios a empleados.-Para todo el personal que curse estudios en Centros oficialmente reconocidos, en aquellas materias que se consideren como adecuadas para un mejor desarrollo de su trabajo en la Empresa o su promoción cultural, según normas establecidas por la Comisión Paritaria.

Con independencia de la dotación por la Empresa, el fondo para estos dos conceptos se nutrirá también de los importes correspondientes a las sanciones económicas de posible aplicación al personal, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 43. *Ayuda para ocio y cultura.*-La Comisión de Ocio y Cultura determinará anualmente los conceptos que se entenderán dentro de estas actividades.

La Empresa dotará para los conceptos comprendidos en este capítulo un fondo de 6.000.000 de pesetas para cada año de vigencia del Convenio.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 44. La Empresa se compromete a vigilar que en todos los centros de trabajo donde desempeñen sus funciones los empleados de COSESA de una forma permanente, sean dichos centros propios o ajenos, se ajusten a lo indicado en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El personal que trabaje continuamente con pantallas dispondrá de una pausa de diez minutos por cada hora de trabajo.

Estas pantallas estarán protegidas por una malla y ubicadas en lugar con suficiente luz y espacio.

La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio entenderá en cuantas cuestiones surjan con respecto a este tema.

CAPITULO IX

Empleo

Art. 45. Ambas partes expresan su común interés por el mantenimiento de los puestos de trabajo y a tal efecto manifiestan que caso de que sea necesario prescindir de personal, la Empresa procurará conseguir acuerdos con el personal que libre y voluntariamente quiera renunciar a su puesto de trabajo, mediante una compensación económica indemnizatoria, que en todos los casos será superior a la que establezca la legislación vigente. El personal de COSESA con el que no se llegue a un acuerdo no será privado de su puesto de trabajo por ese motivo, con excepción de aquellos casos en que sea preciso cerrar un centro de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas. En este supuesto, se establecerá un diálogo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, para tratar de resolver todos los problemas que puedan presentarse.

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

Ambas partes acuerdan la necesidad de vigilar la proporción adecuada entre Vendedores y Administrativos, a la vista de que la actual contratación de Vendedores y aumento de plantilla de los mismos origina un incremento de la carga de trabajo para el personal administrativo, corregido con la informatización y organización; y se adoptarán las medidas necesarias para que esta variación en el número de Vendedores de la Empresa, corregido por la citada mecanización y organización, no perjudique la carga del personal administrativo.

CAPITULO X

Representación social

Art. 46. *Representación social.*-Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo, al Comité de Centro o Delegado de Personal; al Comité en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo. El órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la Empresa es el Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 13 miembros designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegado de Personal.

El Comité Intercentros, como órgano de representación de los trabajadores, ostentará las funciones que le confiera la legislación

vigente en cada momento y sus miembros se regirán, en cuanto sus deberes y obligaciones, por cuanto establece la referida legislación.

Dicho Comité tendrá derecho a solicitar y recibir información y documentación sobre los siguientes temas:

- Información que posea la Empresa sobre la marcha del sector.
- Previsiones de ventas y nivel de las mismas durante el ejercicio.
- Evolución probable del empleo de la Empresa.
- Balances y Cuentas de Resultados de cada ejercicio y, por causas justificadas, cualquier otra información que, con carácter excepcional, se solicite.

Igualmente, se reconocen los siguientes derechos:

- Información directa a los trabajadores, durante la jornada laboral, cuando se plantee un asunto de interés general para un grupo laboral o centro de trabajo.
- Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento, que serán sufragados por la Empresa, para las reuniones ordinarias de dicho Comité y las extraordinarias que procedan. Asimismo, disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, excepto en los meses que se debatan temas de Convenio, las cuales se ampliarán hasta cuarenta al mes.
- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a acumular horas en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- Los trabajadores de un mismo centro de trabajo tendrán derecho a reunirse en Asamblea convocada por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa de cada centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla de cada centro. El número de horas anuales disponibles para estas asambleas serán de ocho horas remuneradas, exceptuando las realizadas durante negociación colectiva.
- Facilidad de comunicación entre los Delegados de Personal y éstos con sus representantes en cuanto a la utilización de DEX, teléfono, correo y fotocopiadora.

Asimismo, cuantos derechos y obligaciones reconozca la legislación vigente en cada momento.

Art. 47. Para todo lo no previsto y concretado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

Madrid, 22 de abril de 1987.

ANEXO I TABLA SALARIAL

Categorías	Salario mensual	Bienios - Pesetas
	1987 - Pesetas	
Grupo I. Administrativo.		
Auxiliar Administrativo 3. ^a	66.878	1.093
Auxiliar Administrativo 2. ^a	76.544	1.093
Auxiliar Administrativo 1. ^a	84.189	1.093
Auxiliar Administrativo Principal.....	91.336	1.093
Oficial Administrativo 2. ^a	100.881	1.461
Oficial Administrativo 1. ^a	108.727	1.461
Jefe Administrativo 3. ^a	114.181	1.749
Jefe Administrativo 2. ^a	124.266	1.749
Jefe Administrativo 1. ^a	138.057	1.749
Grupo II. Titulados Superiores.		
Titulado Superior 3. ^a	108.727	1.461
Titulado Superior 2. ^a	114.181	1.749
Titulado Superior 1. ^a	124.266	1.749
Titulado Superior Principal 3. ^a	138.057	1.749
Titulado Superior Principal 2. ^a	151.527	1.749
Titulado Superior Principal 1. ^a	167.330	1.749
Grupo III. Vendedores.		
Subgrupo a) Vendedor H. M.:		
Vendedor Entrada.....	54.423	1.093
Vendedor Asc. 3. ^a	61.428	1.093
Vendedor Asc. 2. ^a	66.797	1.093
Vendedor Asc. 1. ^a	72.228	1.093
Vendedor Principal.....	78.482	1.461
Jefe Ventas 3. ^a	84.905	1.749
Jefe Ventas 2. ^a	90.881	1.749
Jefe Ventas 1. ^a	103.241	1.749

Categorías	Salario mensual 1987 - Pesetas	Bienes - Pesetas
Subgrupo b) Vendedor Comunicac.:		
Vendedor Entrada	64.812	1.093
Vendedor Asc. 3. ^a	72.054	1.093
Vendedor Asc. 2. ^a	77.029	1.093
Vendedor Asc. 1. ^a	85.289	1.093
Vendedor Principal	98.081	1.461
Jefe Ventas 3. ^a	103.463	1.749
Jefe Ventas 2. ^a	109.197	1.749
Jefe Ventas 1. ^a	114.950	1.749
Subgrupo c) Transmisión de Datos:		
Vendedor de Entrada	79.812	1.093
Vendedor Asc. 3. ^a	87.054	1.093
Vendedor Asc. 2. ^a	92.029	1.093
Vendedor Asc. 1. ^a	100.289	1.461
Vendedor Principal	113.081	1.749
Jefe Ventas 3. ^a	118.463	1.749
Jefe Ventas 2. ^a	124.197	1.749
Jefe Ventas 1. ^a	129.950	1.749
Grupo IV. Operadoras.		
Operadora 3. ^a	66.878	1.093
Operadora 2. ^a	76.544	1.093
Operadora 1. ^a	84.189	1.093
Operadora Principal	91.336	1.093
Encargada C. E. 3. ^a	100.881	1.461
Encargada C. E. 2. ^a	108.727	1.461
Encargada C. E. 1. ^a	114.181	1.749
Encargada Mayor	124.266	1.749
Grupo V. Servicios.		
Subgrupo a) Telefonistas:		
Telefonista 3. ^a	60.189	1.093
Telefonista 2. ^a	68.721	1.093
Telefonista 1. ^a	75.327	1.093
Telefonista Principal 3. ^a	82.011	1.093
Telefonista Principal 2. ^a	91.137	1.093
Telefonista Principal 1. ^a	97.790	1.461
Subgrupo b) Almacenes:		
Ayudante 2. ^a	60.189	1.093
Ayudante 1. ^a	68.721	1.093
Oficial 2. ^a	75.327	1.093
Oficial 1. ^a	82.011	1.093
Encargado 2. ^a	91.137	1.093
Encargado 1. ^a	97.790	1.461
Subgrupo c) Conductores:		
Conductor 3. ^a	60.189	1.093
Conductor 2. ^a	68.721	1.093
Conductor 1. ^a	75.327	1.093
Conductor Principal 3. ^a	82.011	1.093
Conductor Principal 2. ^a	91.137	1.093
Conductor Principal 1. ^a	97.790	1.461
Subgrupo d) Consejes y Ordenanzas:		
Conserje y Ordenanza 3. ^a	60.189	1.093
Conserje y Ordenanza 2. ^a	68.721	1.093
Conserje y Ordenanza 1. ^a	75.327	1.093
Conserje y Ordenanza Principal 3. ^a	82.011	1.093
Conserje y Ordenanza Principal 2. ^a	91.137	1.093
Conserje y Ordenanza Principal 1. ^a	97.790	1.461
Botones	40.253	1.093
Grupo VI. Proceso Datos.		
Subgrupo a) Operadores:		
Operador 3. ^a	84.189	1.093
Operador 2. ^a	91.336	1.093
Operador 1. ^a	100.881	1.461
Subgrupo b) Programadores:		
Programador 3. ^a	100.881	1.461
Programador 2. ^a	108.727	1.461
Programador 1. ^a	114.181	1.749

Categorías	Salario mensual 1987 - Pesetas	Bienes - Pesetas
Subgrupo c) Analistas Programadores:		
Analista Programador 3. ^a	118.000	1.749
Analista Programador 2. ^a	124.000	1.749
Analista Programador 1. ^a	133.000	1.749
Subgrupo d) Analistas:		
Analista 3. ^a	138.000	1.749
Analista 2. ^a	144.000	1.749
Analista 1. ^a	155.000	1.749
Grupo VII. Titulados Medios.		
Titulado Medio 3. ^a	91.336	1.093
Titulado Medio 2. ^a	100.881	1.461
Titulado Medio 1. ^a	108.727	1.461
Titulado Medio Principal 3. ^a	117.000	1.749
Titulado Medio Principal 2. ^a	126.000	1.749
Titulado Medio Principal 1. ^a	138.500	1.749

ANEXO II

REGIMEN DE COMISIONES

1. Comisiones de venta

	Pequeña capa- cidad - Porcen- taje	Mediana capa- cidad - Porcen- taje	Gran capa- cidad - Porcen- taje	Panafax - Porcen- taje	TMA - Porcen- taje
Venta contado y sin descuento. «leasing» a la contratación	1,7	1,5	0,8	3,5	3,5
Venta pronto pago y sin des- cuento	1,6	1,4	-	3,0	3,0
Venta pronto pago y con des- cuento máximo del 3 por 100 en materiales	1,4	1,2	-	2,5	2,5
Ventas por «leasing» a suministro.	1,4	1,2	-	2,5	2,5
Venta concurso público, sin des- cuento o al precio homologa- ción patrimonio	1,4	1,2	-	2,5	2,5
Venta normal o a través de con- curso, descuento hasta un 5 por 100	1,2	1,0	0,5	2,0	2,0
Venta normal o a través de con- curso, descuento entre el 5 por 100 y el 10 por 100	0,7	0,5	-	1,5	1,5
Venta normal o a través de con- curso, con descuento de más del 10 por 100	0,5	0,4	-	1,0	1,0
Venta normal o concurso, sin des- cuento	-	-	0,6	-	-
Venta normal o concurso, con descuento superior al 5 por 100	-	-	0,4	-	-

2. Concentradores

Se comisionarán con el mismo porcentaje que las centralitas.

2.a Tarifadores.

Cuando el tarifador se venda asociado a una centralita, comisionará el mismo porcentaje que la centralita.

Cuando el tarifador se venda separado para ser conectado a una central instalada, los porcentajes a comisionar serán los siguientes:

TT-10 y TT-20 se regirán por el mismo sistema de comisión que las centrales de pequeña capacidad.

TT-31 y TT-31E se regirán por el mismo sistema de comisión que las centrales de mediana capacidad.

TT-40, TT-40E, TT-41, TT-41E, TT-7 y TT-7E se regirán por el mismo sistema de comisión que las centrales de gran capacidad.

Nota: Para los tarifadores que se vendan para ser conectados a una central vendida antes del 1 de enero de 1987 se aplicará, durante la vigencia del Convenio, una comisión adicional del 25 por 100 del porcentaje de comisión establecido.

3. Intercomunicadores

- Venta normal realizada sin ningún tipo de descuento, 3,45 por 100.
- Venta normal con descuento o concurso, 2 por 100.

4. Facsímil

4.1 Alquiler:

- 60 por 100 de la cuota mensual de alquiler establecida.

4.2 Cambio de equipo:

- DEX I, DEX IV o DEX 181 en alquiler por DEX 1100 en alquiler, 60 por 100 de la cuota mensual establecida.
- DEX I, DEX IV o DEX 181 en alquiler por DEX 1100 en venta, 9 por 100.
- Cualquier equipo de COSESA en alquiler por cualquier modelo de la serie UF-400, el mismo porcentaje de comisión que se establezca para la venta de un equipo.

4.3 Venta:

- Venta de equipos de la serie DEX, 9 por 100.

4.4 Conservación de facsímil:

Por cada contrato de conservación de facsímil firmado al mismo tiempo que el contrato de venta se abonará una mensualidad.

5. Terminales telesini y tex-tell

- Venta sin descuento, 2,5 por 100.
- Hasta un 5 por 100 de descuento, 2 por 100.
- Más de un 5 por 100 de descuento, 1,5 por 100.

6. Impresoras

6.1 Venta a cliente final:

- Venta a cliente final sin descuento, 5 por 100.
- Venta a cliente final con un descuento de hasta el 5 por 100, 4 por 100.
- Venta a cliente final con un descuento de más del 5 por 100 y hasta el 10 por 100, 3 por 100.
- Venta a cliente final con un descuento superior al 10 por 100, 2 por 100.

6.2 Venta a través de distribuidores o en régimen OEM:

- Venta con un descuento inferior al 25 por 100, 2,5 por 100.
- Venta con un descuento superior al 25 por 100 y hasta el 30 por 100, 2 por 100.
- Venta con un descuento superior al 30 por 100, 1 por 100.

7. Microordenadores BBC

- Venta a usuario final, 5 por 100.
- Venta a través de distribuidores con un máximo del 25 por 100 de descuentos, 2,5 por 100.
- Venta a través de distribuidores con más del 25 por 100 de descuento, 2 por 100.

8. Teletex

- Venta sin descuento, 2,5 por 100.
- Venta con un descuento de hasta el 5 por 100, 2 por 100.
- Venta con más de un 5 por 100 de descuento, 1,5 por 100.

9. Incendios y otros productos que hayan constituido una línea de venta de COSESA

- Venta con un beneficio neto mínimo de 25 por 100, 2 por 100.
- Venta con un beneficio mínimo del 20 por 100, 1,5 por 100.
- Venta con un beneficio inferior al 20 por 100, 0,5 por 100.

10. Megafonía

- Venta de megafonía y música espiral para abonados sin descuentos, 5,65 por 100.
- Venta de megafonía y música espiral con descuento de hasta el 5 por 100, 4,5 por 100.
- Venta de megafonía y música espiral con descuentos superiores al 5 por 100 e inferiores al 10 por 100, 3,4 por 100.
- Venta de megafonía y música espiral con descuentos superiores al 10 por 100, 2 por 100.

Nota: Se considerará descuento la diferencia en porcentaje en el PVP oficial y el precio al que se venda cada operación.

11. Grandes cuentas o proyectos especiales de megafonía

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

12. Servicio de hilo musical

- Abonados particulares: Tres cuotas netas del servicio de música o cuota neta deduciendo de la cuota bruta impuestos.
- Abonados industriales: Dos cuotas netas de servicio de música o cuota neta deduciendo de la cuota bruta los impuestos y SGAE.
- Cambio de titular: Se abonará una comisión equivalente a la de un contrato normal.
- Traslado exterior: Por este concepto se abonará una comisión equivalente a la establecida para un contrato particular.

13. Rappels por objetivos cubiertos (ventas)

Con objeto de premiar la productividad, se establecen los rappels que figuran a continuación:

a) Se establecen rappels por objetivos cubiertos a partir de la cobertura del 100 por 100 de los objetivos anuales establecidos. Se entiende que los objetivos se considerarán cubiertos cuando la suma de las ventas realizadas de todos los productos sea igual a la suma de los objetivos establecidos para cada producto, con independencia de la cobertura o no de los objetivos particulares de cada uno de ellos.

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

c) Los porcentajes de rappels que se establecen son:

- Del 100 al 105 por 100, 100 por 100 más sobre porcentaje de comisión.
- Más del 105 al 110 por 100, 102 por 100 más sobre porcentaje de comisión.
- Más del 110 al 115 por 100, 104 por 100 más sobre porcentaje de comisión.
- Más del 115 al 120 por 100, 106 por 100 más sobre porcentaje de comisión.
- Más del 120 al 125 por 100, 110 por 100 más sobre porcentaje de comisión.
- Más del 125 al 130 por 100, 115 por 100 más sobre porcentaje de comisión.
- Más del 130 por 100, 120 por 100 más sobre porcentaje de comisión.

14. Rappels por objetivos cubiertos en la contratación de hilo musical

Se establecen estos rappels por contratos que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos.

Porcentajes sobre objetivos fijados	Incremento sobre la comisión base - Porcentaje
Hasta el 90	-
Del 91 al 100	75
Del 101 al 110	100
Del 111 al 115	125
Del 116 al 120	150
Del 121 al 125	175
Más del 125	200

15. Normas generales

El régimen de comisiones establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos retroactivos para todas las operaciones realizadas desde el día 1 de enero de 1987 y se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

15.1 Los porcentajes o importes unitarios establecidos se aplicarán exclusivamente sobre el valor neto de los equipos que comprendan, es decir, deducidos los descuentos autorizados, financiación, etc.

Se entenderá por venta «sin descuentos» aquellas que se realicen al precio venta al público establecido.

Para las ventas que se produzcan en clientes o sectores a los que históricamente COSESA viene realizando sistemáticamente descuento, por ejemplo, Banca, Empresas de Grupo Telefónica, etc., las comisiones devengadas se considerarán como «sin descuentos» para aquellas ventas que se efectúen con un descuento igual al que hubiera sido pactado habitualmente.

Igualmente serán consideradas como sin descuento las comisiones procedentes de ventas que por circunstancias imputables, única

y exclusivamente a una política de Empresa se realicen con descuento.

15.2 Definiciones de pago:

A) Se entenderá por venta al contado:

Toda la venta que se realice sin descuento y con las siguientes condiciones de cobro a la contratación:

- a) Mediante talón por el 100 por 100 del contrato.
- b) Mediante 20 por 100 con talón y el 80 por 100 restante en efectivo a treinta días fecha contrato.
- c) Mediante talón del 20 por 100 y el 80 por 100 restante en efectos aplazados con la financiación de la Empresa, según las normas establecidas.
- d) «Leasing» a la contratación.

B) Se entenderá por venta de pronto pago aquellas que se abonen como mínimo bajo estas condiciones:

- 20 por 100 del total de la venta al contado, en el momento de la firma del contrato.
- 80 por 100 restante a la firma del contrato, mediante un efecto con vencimiento dentro de los noventa días siguientes a la fecha del contrato.

C) Se entenderá por venta con pago aplazado y sin descuento:

Toda venta que se realice con condiciones de cobro no estipuladas en los puntos anteriores.

Teniendo en cuenta que toda venta a pago aplazado y que no lleve recargo por intereses, a partir de noventa días de fecha contrato, se considera con descuento equivalente al coste financiero existente para la Empresa en cada momento, comisionándose esta venta en función de dicho coste.

15.3 Se entenderá que una operación de venta ha sido completada, cuando toda la documentación que constituye el expediente, de acuerdo con las normas administrativas en vigor, haya sido entregada por conducto reglamentario al Departamento correspondiente. Cuando el expediente esté incompleto podrá ser devuelto a su origen, y, en todo caso, se considerará como fecha de su finalización la de la entrega del último documento que complete el expediente.

15.4 El devengo de las comisiones se producirá en el momento en que se cumplan las condiciones establecidas para cada línea o producto en el apartado 17, pero en ningún caso podrá ser anterior a la fecha señalada en el punto 16.2. El abono a los interesados se efectuará en la nómina regular del mes siguiente al de tener derecho al devengo.

15.5 Quedan exceptuados de este régimen de comisiones los siguientes casos, que se registrarán por las normas que se fijan para cada uno:

15.5.1 Las ventas a CTNE, que se realicen por la Organización Central de Ventas de COSESA sin intervención de la red comercial, no devengarán ningún tipo de comisión, no computándose tampoco a efectos de aplicación de rappel.

15.5.2 Las ventas que se produzcan por la Organización Central de COSESA sin intervención de la red comercial no devengarán ningún tipo de comisión, no computándose tampoco a efectos de aplicación de rappel.

16. Normas de devengo

16.1 Comisiones por ventas:

16.1.1 Ventas de equipos a particulares y Entidades privadas.

16.1.1.1 La comisión correspondiente a las ventas cobradas en su totalidad a la firma del contrato, bien sea en efectivo o en documento de cobro, se devengará a la fecha de finalización del expediente.

16.1.1.2 Cuando a la firma del contrato, el cliente abone solamente un porcentaje del importe del contrato, se devengará una comisión equivalente al mismo porcentaje del total señalado en el artículo 16 para el producto de que se trata.

16.1.1.3 Las cantidades pendientes de cobro a la firma del contrato, que sean abonadas por los clientes con posterioridad a la firma del mismo en su totalidad o en parte, darán derecho a la percepción de igual porcentaje de la comisión pendiente de devengo.

Nota: Se considerará liquidado el cobro de un expediente en el caso de que el cliente retenga, de acuerdo con el contrato, cantidades en concepto de garantía.

16.1.2 Organismos oficiales.

16.1.2.1 Tendrán esta consideración todos los Organismos nacionales, autonómicos o locales, cuyas compras requieran la formalización de un expediente de adquisición o concurso público

y cuyos pagos se autoricen mediante certificaciones o documentos análogos.

16.1.2.2 El devengo de la comisión se producirá a la recepción de las correspondientes certificaciones, y en la producción que las mismas representen, caso de ser varias, sobre el total de la adjudicación.

16.2 Comisiones por contratación de abonados.

16.2.1 Para todos los abonados y servicios el devengo se producirá en el primer mes de facturación, según las condiciones del contrato.

16.3 Ventas para instalar en otra Delegación o zona.

16.3.1 Equipo: Centralita de pequeña y gran capacidad.

70 por 100 Delegación que vende.
30 por 100 Delegación en que se instala.

16.3.2 Equipo: Sistemas contra incendios y radiotelefonos.

70 por 100 Delegación que vende.
30 por 100 Delegación en que se instala.

16.3.3 Equipo: Telecopiadores FAX. Terminales y télex.

500 pesetas para la Delegación en que se instala.
Resto Delegación que contrata.

16.3.4 Equipo: Megafonía abonados H. M.

70 por 100 Delegación que vende.
30 por 100 Delegación en que se instala.

17. Promociones especiales

17.1 Con independencia de las comisiones e incentivos fijados en los apartados que anteceden, se podrán establecer campañas de promoción especial para determinadas líneas de ventas, zonas geográficas, temporadas o equipos tendientes a lograr los más óptimos objetivos de venta. Sus características y condiciones serán fijados en cada momento por la Dirección.

15555 RESOLUCION de 22 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de las Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Apuestas y Loterías del Estado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1987, de una parte por la Asociación de Delegados del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, en representación de las Empresas del sector, y de otra por la Asociación de Trabajadores, 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, 22 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1987 DE LAS DELEGACIONES TERRITORIALES DEL ORGANISMO NACIONAL DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Ámbito de aplicación.—Las normas que contiene el presente Convenio son de aplicación en todo el territorio nacional y tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes.

Las normas del presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre las Delegaciones en la actividad de Apuestas del Estado y sus trabajadores en todo el Estado.

Vigencia del Convenio.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y con duración hasta el 31 de diciembre de 1987; no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1987.

El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de dos meses respecto a la fecha de su vencimiento. No