

29045 RESOLUCION de 16 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, 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, 16 de noviembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

III CONVENIO COLECTIVO DE CETESA

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.*—1. Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se forma una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por los representantes de los trabajadores.

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

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

Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses.

4. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, a demandar ante la jurisdicción laboral, los acuerdos o interpretaciones que afecten lesivamente sus intereses.

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

Art. 3.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a todas las actuales en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del sector y Reglamento de Régimen Interior, que se aplicarán tan solo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la Empresa, y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes.

Todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo 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 II

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Art. 6.º *Territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de trabajo que la Empresa mantiene, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado español.

Art. 7.º *Personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa, con exclusión de:

1. 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 1, a personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa, continuará en la misma figurando con la indicación «En puesto directivo», hasta que cese en aquél momento en que volverá a su situación activa en la plantilla, con abono del tiempo de servicio que estuvo en aquella situación.

2. El personal técnico a quien se encomiende algún servicio o trabajo determinado, sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimane que es trabajador a tiempo parcial.

Art. 8.º *Temporal.*—1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1988, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1988, con excepción de las dietas y locomociones que se aplicarán con efectos de 1 de octubre de 1988.

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

2. Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones, antes de la fecha indicada de finalización de vigencia.

3. Este Convenio queda denunciado con efectos de 15 de diciembre de 1988.

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 informará a los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales de los proyectos que tenga al respecto, «en aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores».

Art. 10. *Plantillas presupuesto de personal.*—Antes del 10 de febrero de cada año y referido al 31 de diciembre del año anterior, la Empresa dará a conocer la plantilla general del personal, así como la previsión de vacantes de cada año de sus Centros de trabajo.

Este censo estará expuesto en los tabloneros de anuncios del Centro de trabajo, por un periodo de treinta días y tendrá los siguientes datos: Nombre y apellidos, número de empleado, fecha de ingreso en la Empresa, cargo, categoría y antigüedad en la misma.

Se enviará copia de este censo al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales.

Cualquier error existente en el censo de personal, deberá ser notificado por el trabajador afectado a la Dirección de Recursos Humanos que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

La Dirección de la Empresa se compromete a mantener el nivel de empleo, y a crear tantos puestos de trabajo fijos como bajas definitivas de trabajadores fijos en referencia a la actual organización y nivel de actividad de la Empresa, de forma que no se reduzca la plantilla actual numérica, globalmente considerada.

Asimismo, garantiza que la reorganización del trabajo por causa de innovaciones tecnológicas, no podrá ser causa de baja en la Empresa, salvo que se den las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 11. *Principio.*—El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Art. 12. *Grupos laborales:*

Grupo primero. Jefaturas:

Subgrupo 1 (n-1):

- 1.1 Jefe de Departamento.
- 1.2 Jefe Mayor.
- 1.3 Jefe de primera.
- 1.4 Jefe de segunda.
- 1.5 Jefe de tercera.

Subgrupo 2 (n-2):

- 2.1 Encargado de Negociado Mayor.
- 2.2 Encargado de Negociado de primera.
- 2.3 Encargado de Negociado de segunda.

Grupo segundo. Técnicos:

Subgrupo 1. Titulados Facultativos de G. S.:

- 1.1 Titulado Mayor.
- 1.2 Titulado de primera.
- 1.3 Titulado de segunda.
- 1.4 Titulado de entrada.

Subgrupo 2. Titulados Facultativos de G. M.:

- 2.1 Titulado Mayor.
- 2.2 Titulado de primera.
- 2.3 Titulado de segunda.
- 2.4 Titulado de entrada.

Subgrupo 3. Informática:

- 3.1 Analistas:
 - 3.1.1 Analista de S. Senior de primera.
 - 3.1.2 Analista de S. Senior segunda.
 - 3.1.3 Analista de S. Junior primera.
 - 3.1.4 Analista de S. Junior segunda.
 - 3.1.5 Analista Programador de primera.
 - 3.1.6 Analista Programador de segunda.
- 3.2 Programadores:
 - 3.2.1 Programador Senior de primera.
 - 3.2.2 Programador Senior de segunda.
 - 3.2.3 Programador Junior de primera.
 - 3.2.4 Programador Junior de segunda.
 - 3.2.5 Programador de entrada.
- 3.3 Operadores:
 - 3.3.1 Operador de Sistemas Mayor.
 - 3.3.2 Operador de Sistemas de primera.
 - 3.3.3 Operador de Sistemas de segunda.
 - 3.3.4 Operador de Sistemas de entrada.

Ventas:

Subgrupo 1. Supervisores:

- 1.1 Supervisor Mayor.
- 1.2 Supervisor de primera.
- 1.3 Supervisor de segunda.

Subgrupo 2. Promotores:

- 2.1 Promotor Mayor.
- 2.2 Promotor de primera.
- 2.3 Promotor de segunda.
- 2.4 Promotor de entrada.

Grupo cuarto. Administrativo:

Subgrupo 1. Oficiales:

- 1.1 Jefe Administrativo.
- 1.2 Oficial Mayor.
- 1.3 Técnico Administrativo de primera.
- 1.4 Técnico Administrativo de segunda.
- 1.5 Técnico Administrativo de entrada.
- 1.6 Oficial de primera.
- 1.7 Oficial Técnico Administrativo de primera.
- 1.8 Oficial Técnico Administrativo de segunda.
- 1.9 Oficial Técnico Administrativo de entrada.
- 1.10 Oficial de segunda.

Subgrupo 2. Auxiliares:

- 2.1 Auxiliar Técnico Administrativo de primera.
- 2.2 Auxiliar Técnico Administrativo de segunda.
- 2.3 Auxiliar de primera.
- 2.4 Auxiliar de segunda.
- 2.5 Auxiliar de entrada.

Grupo quinto. Oficios Varios:

Subgrupo 1. Oficiales:

- 1.1 Oficial de Oficios Varios Mayor.
- 1.2 Oficial de Oficios Varios de primera.
- 1.3 Oficial de Oficios Varios de segunda.

Subgrupo 2. Auxiliares:

- 2.1 Auxiliar de Oficios Varios de primera.
- 2.2 Auxiliar de Oficios Varios de segunda.
- 2.3 Auxiliar de Oficios Varios de entrada.

Grupo sexto. Subalterno:

Subgrupo 1.—Conserje:

- 1.1 Conserje Mayor.
- 1.2 Conserje de Primera.
- 1.3 Conserje de Segunda.

Subgrupo 2.—Ordenanza:

- 2.1 Ordenanza de Primera.
- 2.2 Ordenanza de Segunda.
- 2.3 Ordenanza de Entrada.
- 2.4 Botonés (hasta los dieciocho años) (n-3).

Notas:

(N-1) Este Subgrupo se considera a extinguir y se mantendrá en tanto existan trabajadores con esta categoría.

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

(N-3) Los Botones al cumplir la edad de dieciocho años, pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda.

TITULO III

Ingreso y promoción

CAPITULO PRIMERO

INGRESO

Art. 13. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reingreso de las excedencias voluntarias, en concordancia con el artículo 43 y, posteriormente, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal de la Empresa.

La contratación de personal se 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 acordadas por la Dirección y los representantes de los trabajadores, con excepción del perfil del puesto, antes de proceder a su publicación.

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

c) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

Personal Técnico: Cinco meses.

Personal Ventas: Tres meses.

Personal Administrativo y Oficios Varios: Dos meses.
Personal Subalterno: Quince días.

Durante estos períodos, ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el contrato, si lo hubiera, computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y período de adaptación y formación.

Quienes con anterioridad a la fecha de la convocatoria hubieran trabajado un total de más de tres meses, en el período del último año a la publicación de la misma, y para el Área a la cual estuvo desempeñando sus funciones con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la Empresa, mediante el concurso-oposición.

CAPITULO II

PROMOCIÓN

Art. 14. *Clases de promoción.*—Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior, dentro o fuera de su grupo laboral. Se producirá de alguna de las siguientes formas:

a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto.

b) Por años de servicio en la Empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 16.

c) Por aplicación de los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria, según el artículo 15, apartado 2.

Art. 15. *Condiciones de promoción a las nuevas categorías.*—1. Con el objeto de facilitar la promoción, los concursos-oposición internos que se generen, como resultado de aplicar la creación de nuevas categorías laborales, y respetando el principio de la igualdad de oportunidades, se definirán el número de plazas en las distintas categorías que se tienen que cubrir, de acuerdo a la situación de los grupos laborales existentes y los tiempos máximos para su ocupación efectiva, atendándose a los siguientes criterios:

a) Se accederá a estas nuevas categorías laborales por concurso-oposición; se permanecerá en esta categoría durante el tiempo que establece el artículo 16, alcanzándose la categoría siguiente, así como los derechos y obligaciones que ésta conlleva, determinándose de acuerdo a su grupo, los niveles retributivos según los tiempos pactados, salvo que se modifique la categoría por un nuevo concurso-oposición. De no ser así, se accederá a las categorías correspondientes que no sean de nueva creación.

b) Tendrá una valoración preferente, en el acceso a las nuevas categorías laborales, el que proceda de la categoría laboral inmediatamente inferior, obtenida por concurso-oposición.

2. Se creará una Comisión Paritaria, formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa, para definir con amplitud los distintos métodos que se pueden utilizar en la aplicación del apartado 1 de este mismo artículo. Será competencia específica de esta Comisión, determinar el número de plazas a propuesta de la Dirección de la Empresa y los tiempos en que se tienen que celebrar los correspondientes concursos-oposiciones.

3. La Comisión Paritaria tendrá que presentar un informe de viabilidad y desarrollo en la fecha límite del 30 de noviembre de 1988.

Si por cualquier causa no se llegara a tener el mencionado informe en la fecha límite, la Dirección de la Empresa determinará en qué organismo, departamento o área se celebrará, los correspondientes concursos-oposición para cubrir el mínimo del 10 por 100 de la plantilla administrativa existente al 31 de octubre de 1988, excepto puestos eventuales, teniéndose que publicar la convocatoria antes del 31 de diciembre de 1988.

Art. 16. *Plazos de promoción.*—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 computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa, a menos que sea más beneficioso para el trabajador 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 antigüedad en la categoría.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral, excepto el Grupo de Ventas, lo será por concurso-oposición, y supondrá el ingreso en nuevo grupo, por la categoría correspondiente a la convocatoria superada. En los casos de incapacidad, se estará a lo que dispongan las normas legales, excepto pacto entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad, y los nuevos trienios que deban cumplirse en el futuro, se

computarán dentro del aumento de masa salarial correspondiente a cada año.

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

Grupo primero. Jefaturas:

Subgrupo 1:

Jefe de Tercera, permanencia durante diez años y pasa a Jefe de Segunda, permanencia durante diez años y pasa a Jefe de Primera, permanencia durante diez años y pasa a Jefe Mayor, permanencia durante diez años y pasa a Jefe de Departamento.

Subgrupo 2:

Encargado de Negociado de Segunda, permanencia durante diez años y pasa a

Encargado de Negociado de Primera, permanencia durante diez años y pasa a

Encargado de Negociado Mayor.

Grupo segundo. Técnicos:

Subgrupo 1. Titulados Facultativos de G. S.:

Titulado de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a Titulado de Segunda, permanencia durante siete años y medio y pasa a

Titulado de Primera, permanencia durante ocho años y pasa a Titulado Mayor.

Subgrupo 2. Titulados Facultativos de G. M.:

Titulado de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a Titulado de Segunda, permanencia durante siete años y medio y pasa a

Titulado de Primera, permanencia durante ocho años y pasa a Titulado Mayor.

Subgrupo 3. Informática:

3.1 Analistas.

Analista Programador de Segunda, permanencia durante un año y pasa a

Analista Programador de Primera, permanencia durante dos años y medio y pasa a

Analista de Sistemas Junior de Segunda, permanencia durante dos años y medio y pasa a

Analista de Sistemas Junior de Primera, permanencia durante tres años y pasa a

Analista de Sistemas Senior de Segunda, permanencia durante cuatro años y pasa a

Analista de Sistemas Senior de Primera.

3.2 Programadores:

Programador de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a Programador Junior de Segunda, permanencia durante dos años y medio y pasa a

Programador Junior de Primera, permanencia durante dos años y medio y pasa a

Programador Senior de Segunda, permanencia durante tres años y pasa a

Programador Senior de Primera.

3.3 Operadores de Sistemas:

Operador de Sistemas de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a

Operador de Sistemas de Segunda, permanencia durante dos años y medio y pasa a

Operador de Sistemas de Primera, permanencia durante cuatro años y pasa a

Operador de Sistemas Mayor.

Grupo tercero. Ventas:

Subgrupo 1. Supervisores:

Supervisor de Segunda, permanencia durante diez años y pasa a Supervisor de Primera, permanencia durante diez años y pasa a Supervisor Mayor.

Subgrupo 2. Promotores:

Promotor de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a

Promotor de Segunda, permanencia durante cuatro años y pasa a Promotor de Primera, permanencia durante ocho años y pasa a Promotor Mayor.

Grupo cuarto. Administrativo:

Subgrupo 1. Oficiales:

Oficial Administrativo de Segunda, permanencia durante nueve años y pasa a
 Oficial Administrativo de Primera, permanencia durante doce años y pasa a
 Oficial Mayor.

Nuevas categorías:

Oficial Técnico Administrativo de Entrada, permanencia durante dos años y pasa a
 Oficial Técnico Administrativo de Segunda, permanencia durante dos años y pasa a
 Oficial Técnico Administrativo de Primera, permanencia durante dos años y medio y pasa a
 Técnico Administrativo de Entrada, permanencia durante tres años y pasa a
 Técnico Administrativo de Segunda, permanencia durante tres años y pasa a
 Técnico Administrativo de Primera, permanencia durante tres años y pasa a
 Jefe Administrativo.

Subgrupo 2. Auxiliares:

Auxiliar administrativo de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a
 Auxiliar administrativo de Segunda, permanencia durante dos años y medio y pasa a
 Auxiliar administrativo de Primera, permanencia durante cinco años y pasa a
 Oficial Administrativo de Segunda.

Nuevas categorías:

Auxiliar Técnico Administrativo de segunda, permanencia durante un año y medio y pasa a
 Auxiliar Técnico Administrativo de primera, permanencia durante dos años y pasa a
 Oficial Técnico Administrativo de Entrada.

Grupo quinto. Oficios Varios:

Subgrupo 1. Oficiales:

Oficial de Oficios Varios de segunda, permanencia durante siete años y pasa a
 Oficial de Oficios Varios de primera, permanencia durante diez años y pasa a
 Oficial de Oficios Varios Mayor.

Subgrupo 2. Auxiliares:

Auxiliar de Oficios Varios de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a
 Auxiliar de Oficios Varios de segunda, permanencia durante dos años y pasa a
 Auxiliar de Oficios Varios de primera, permanencia durante tres años y pasa a
 Oficial de Oficios Varios de segunda.

Grupo sexto. Subalterno:

Subgrupo 1. Conserje:

Conserje de segunda, permanencia durante siete años y pasa a
 Conserje de primera, permanencia durante diez años y pasa a
 Conserje Mayor.

Subgrupo 2. Ordenanza:

Bontones, al cumplir la edad de dieciocho años pasarán automáticamente a Ordenanza de segunda.
 Ordenanza de Entrada, permanencia durante seis meses y pasa a
 Ordenanza de segunda, permanencia durante dos años y pasa a
 Ordenanza de primera.

Art. 17. *Convocatorias.*—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación establecerá, una vez acordado con los representantes de los trabajadores, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que debe incluir como mínimo:

- 1.º Categoría del puesto de trabajo.
- 2.º División.
- 3.º Instrucción básica mínima.
- 4.º Programa de materias y/o pruebas técnicas.
- 5.º Salario bruto a percibir y gratificación si procede.
- 6.º Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal.
- 7.º En la convocatoria se especificará el centro para el que se concursa.
- 8.º Fecha de incorporación.
- 9.º Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto opositado, con vigencia igual al periodo de prueba estipulado.

10. Procedimiento y plazos de reclamación e impugnación.
11. Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que, en su caso, han de ser tenidos en cuenta en la selección.
12. Sistemas de calificación.
13. Clasificación de grupos preferentes.
14. Definición de funciones.

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

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas, deberá ser inferior a veinte días naturales, salvo pacto con la representación de los trabajadores.

Previamente, la Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal, y las necesidades y organización del trabajo, y consultados los representantes de los trabajadores, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de igual categoría.

Las convocatorias estarán sujetas al siguiente orden de prelación:

- 1.º Podrán concurrir a ellas todos los trabajadores que cumplan las condiciones de este artículo.
- 2.º De acuerdo a las solicitudes existentes, serán preferentes las que posean los requisitos exigidos en el artículo 18.
- 3.º Serán consideradas las solicitudes de grupos preferentes, todas aquellas que al trabajador le suponga una promoción.

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

El que en una convocatoria no alcance la calificación de apto, no podrá presentarse a nuevas pruebas de idéntica categoría, que sea de la misma línea, hasta transcurridos seis meses desde la que no aprobó. En el supuesto de que se presentase 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 de esta convocatoria.

Art. 18. *Traslados.*—1. Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertener a la plantilla como personal fijo, siendo preferente los de la línea que convoque la vacante.
- b) Estar destinado en un centro distinto a la de la plaza vacante convocada.
- c) Tener la misma categoría laboral de la plaza convocada.

2. El concurso de traslado, se resolverá valorando en primer lugar el no haber realizado ninguno anteriormente, en caso contrario, será preferente el que se hubiese efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose en cuenta la antigüedad en la categoría, en caso de igualdad, la antigüedad en la Empresa, si persistiera la igualdad, determinará el Tribunal la adjudicación.

3. La adjudicación del traslado, será preferente ante cualquier concurso-oposición.

4. Tendrá preferencia absoluta en cualquier concurso-oposición, los que hayan sido objeto de un traslado forzoso por cualquier causa, siempre que cumpla los requisitos del apartado 1 de este mismo artículo.

5. Anualmente se establecerá una lista de posibles candidatos a traslado, con el fin de facilitar y agilizar el trámite de convocatorias. En esta lista cada candidato podrá solicitar un máximo de dos centros, condicionándose su solicitud a que no surja otro traslado preferente al publicarse la convocatoria y a su ratificación al traslado cuando le corresponda.

Art. 19. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cinco miembros. Dos serán elegidos por los representantes de los trabajadores, y tres por la Dirección.

Los miembros del Tribunal no podrán tener relación de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con cualquiera de los participantes.

Art. 20. *Publicación de vacantes y presentación de instancias.*—Las convocatorias serán publicadas con la máxima difusión en los centros de trabajo. Se notificarán al INEM, u Organismos Sociales en caso de vacantes que se cubran con personal externo indicándose el número de plazas y el lugar de adquisición de las bases de la convocatoria.

Los aspirantes podrán presentar la instancia según modelo que se adjunte en la convocatoria.

El tiempo máximo de presentación, no podrá ser superior al tiempo determinado en la convocatoria, y nunca inferior a quince días, salvo acuerdo entre Dirección y representación laboral.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de diez días, a contar de la fecha de expiración de la convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

Art. 21. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección de personal podrán consistir, y de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

Exámenes psicotécnicos.
Exámenes teóricos.
Exámenes prácticos.

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

Para las pruebas de Supervisor se estará sujeto a lo dispuesto en el anexo 4.

Art. 22. *Calificación de las pruebas.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, por acuerdo unánime, que levantará un acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos.

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

Art. 23. *Periodo de prueba.*—Para el personal de nuevo ingreso, se estará a lo establecido en el artículo 13, c), de este Convenio.

El período de prueba del candidato será público en la convocatoria. Durante este período, disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Si durante el período de prueba, la Jefatura correspondiente 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 que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo, no consolidara éste, podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proporcionarle, en las mismas condiciones anteriores.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de prueba, se les indicará que la sustitución tiene carácter interino; y, caso de no hacerse efectiva la sustitución, tendrá preferencia, en el supuesto de haber participado en la necesaria convocatoria, a cubrir una de las dos primeras plazas que quedan vacantes en el ámbito estatal, de las mismas características.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto, no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar los períodos de prueba en el puesto, salvo que a éste no le interese, que pasará el siguiente.

Art. 24. *Contratación de trabajadores minusválidos.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 25. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

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

Art. 26. *Formación profesional y perfeccionamiento.*—En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la Empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

1. Cursos de formación:

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

A tal fin, la Empresa podrá promover por sí misma los cursos que se estime de interés para el personal laboral de la misma. Estos cursos serán programados por la Empresa, con 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 la obligación de asistir a dichos cursos, si la Empresa lo considera necesario.

2. Cursos para personal de nuevo ingreso:

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

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en que el ingreso se produzca por regulación de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa; en consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

3. Formación en 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.

La formación para la promoción profesional, y de acuerdo con el artículo 15, será prioritaria su implantación y desarrollo, a fin de aplicar los nuevos grupos laborales al colectivo de trabajadores, en igualdad de condiciones. En el caso de promoción al grupo de Supervisores, se estará a lo dispuesto en el anexo número 4.

4. Formación de mandos:

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

5. Formación concertada:

En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

TITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPITULO PRIMERO

JORNADA Y HORARIO

Art. 27. *Jornada.*—El número de horas 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 de treinta y cinco horas semanales, para el personal de ventas con exclusión de los de Televenta.

Dichas jornadas se realizarán de lunes a viernes.

Art. 28. *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 veinticinco 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 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 el Supervisor, tendrá carácter de jornada normal a todos los efectos.

Art. 29. *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 encuentra 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. 30. *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. 31. *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 de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

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

CAPITULO II

VACACIONES Y FESTIVOS

Art. 32. *Vacaciones.*—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días laborables, a disfrutar en los meses de verano. Se entenderá en todo caso, a estos efectos, los sábados no festivos como días laborables.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un solo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de veinte y diez días naturales, salvo pactado en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período, al menos, debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contra. Los días laborables restantes los podrá disfrutar el trabajador como lo solicite.

El personal que cese, ingrese o reintrese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Art. 33. *Previsión de vacaciones.*—La Empresa, según la necesidad del trabajo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, expondrá las provisiones 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. 34. *Interrupción de las vacaciones.*—Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera I.L.T., 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 I.L.T.

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

Art. 35. *Festivos.*—El día 25 de enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la Empresa.

Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en cada localidad, se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral, durante un período máximo de cinco días, asegurándose en todo caso que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Se disfrutarán dos días que por situarse entre dos festivos se considerarán no laborables, teniendo en cuenta que no podrá producirse el cierre total de la Empresa.

CAPITULO III

PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 36. *Permisos.*—Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio se gozará de quince días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento de un hijo, se concederá tres días laborables abonables, a elección del interesado.

c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso abonable.

e) Por fallecimiento de cónyuge o pareja, padres, hijos y hermanos, se tendrá tres días de permiso abonable, y un día de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, sobrinos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos.

f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo

con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día de permiso abonable.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por Facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su Centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos se ampliarán hasta cinco días; en los previstos en el apartado d), serán de tres días, y en los contemplados en el apartado e), el permiso se ampliará hasta cinco días, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan, y de dos días, para el segundo de dichos grupos.

El personal de la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con, al menos, quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo Centro y área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal.

Art. 37. *Maternidad.*—La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y diez después del mismo.

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

El citado derecho podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, cuando ambos sean trabajadores de la Empresa.

Art. 39. *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. 40. *Licencias sin sueldo.*—El personal que lleve al menos un año al servicio de la Empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior.

CAPITULO IV

EXCEDENCIA

Art. 41. *Clases de excedencias.*—Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el siguiente artículo.

Art. 42. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

a) 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.

b) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Civil sustitutorio por el tiempo de duración de éstos.

Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la oficina, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario.

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

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

Art. 43. *Excedencias voluntarias.*—1. La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiéndose solicitar por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su ingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla, para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

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

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

Tanto la solicitud de excedencia como el reintegro será comunicado por la Empresa a la representación de los trabajadores.

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

En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia especial, por un período máximo de tres años, para atender la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reintegro formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo Centro donde desempeñaban su actividad laboral al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reintegro.

No obstante, esta regulación de la excedencia voluntaria especial se adecuará a los términos en que se publique la norma que la regule.

TITULO V

Régimen económico

CAPITULO PRIMERO

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 44. *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. 45. *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. 46. *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. 47. *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. 48. *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. 49. *Comisiones.*—Es el complemento retributivo que se asigna al personal de ventas en proporción a la producción neta obtenida por su labor.

Art. 50. *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. 51. *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. 52. *Plus de residencia.*—Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

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

Art. 53. *Horas extraordinarias.*—El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100, o serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementado en el porcentaje antes indicado.

Art. 54. *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. 55. *Comisión de objetivos de producción y escalas de ventas.*—Se crea una Comisión formada por representantes de la Empresa y 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, etcétera.

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

CAPITULO III

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Art. 56. *Definición.*—Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

Art. 57. *Enumeración.*—Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamientos, complementos a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria, compensación por comida, compensaciones por gastos de traslado, y ayuda para estudios y minusválidos.

Art. 58. *Gastos de locomoción.*—En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su Centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase, en medios terrestres, y en clase turista en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el 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.

Art. 59. *Compensación por comida.*—A todos los trabajadores que continúen su jornada laboral por la tarde, se les abonará el valor de la comida, por una cantidad que se fija en 850 pesetas.

Art. 60. *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, el salario base más la antigüedad y un complemento necesario hasta llegar a la base de cotización, con la deducción ya comentada en el primer párrafo de este artículo.

Art. 61. *Compensaciones por gastos de traslado.*—En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará el 75 por 100

de los gastos de mudanza, pudiendo la Empresa contratar con determinadas Empresas del sector su realización. Asimismo, y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuidos para solucionar los problemas personales.

Art. 62. *Ayuda para estudios.*—El personal incluido en el Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrá solicitar becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de «dibre», deberán presentar el justificante en un plazo máximo de quince días, después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas, formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Dirección de la Empresa.

Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado, treinta días después de la finalización de los plazos marcados en los párrafos anteriores, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos, señalando el importe de los mismos.

Del costo total justificado (matrícula y libros), previo examen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre, la parte entera de un medio de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas matriculadas.
3. En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable para el trabajador.

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

Art. 63. *Estudios que no sean exclusivamente relacionados con el trabajo de la categoría profesional.*—Podrán optar los trabajadores que reúnan las características siguientes:

- a) Tener un mínimo de antigüedad de un año.
- b) Que sean títulos superiores o medios universitarios, acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años, BUP, COU, FP y estudios equivalentes a los mencionados.
- c) Que exista continuidad en los estudios.
- d) Que no sean asignaturas para las cuales ya se haya concedido ayuda, salvo que el año anterior se hubiese aplicado el artículo 61.2.

También tendrán derecho los trabajadores que cursen estudios oficiales, así:

- 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, etc., siempre que no suponga perjuicio grave al servicio.

En todo caso, la Empresa puede exigir los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento a los trabajadores de los estudios anteriores.

CAPITULO IV

ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

Art. 64. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 65. *Anticipos tres mensualidades.*—Los trabajadores podrán obtener anticipos de tres mensualidades, sin intereses y a pagar mensualmente en el período de dos años, aceptándose como límite máximo, diez peticiones mensuales.

Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de las peticiones.

Se constituirá una Comisión de Fondos Sociales, compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

En aquellos casos en los que existan razones de urgencia o necesidad justificada, esta Comisión resolverá la concesión prioritaria de dichos anticipos.

Esta Comisión se reunirá en los primeros diez días de cada mes para el estudio y valoración de las peticiones.

Art. 66. *Préstamos.*—Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 20.000.000 de pesetas más los intereses

acumulados constituido para este fin en anteriores Convenios, de acuerdo con los siguientes requisitos:

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

Art. 67. *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.

Art. 68. *Préstamos externos.*—La Empresa tratará, en el transcurso del año 1988, de negociar con las Entidades financieras, préstamos en condiciones más ventajosas y preferentes para los empleados de CETESA.

De los resultados de las gestiones realizadas se informará al Comité de Empresa.

TITULO VI

Movilidad

CAPITULO PRIMERO

TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO

Art. 69. *Residencia.*—Se entiende por residencia el lugar en que habita el trabajador con carácter estable.

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

Art. 70. *Traslados.*—Se considera traslado la variación de Centro de trabajo que obliga al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado es voluntario cuando lo solicite el trabajador y forzoso en los demás casos.

Art. 71. *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. 72. *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 trasladados 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. 73. *Comisiones de servicio.*—Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

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

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

Asimismo el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la Empresa, de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda

trasladarse a su domicilio habitual un fin de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el destacamento deba prolongarse, de forma continuada, durante al menos diez días del siguiente mes.

Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo en el que podrá disfrutar 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 servicios, las semanas que haya acumulado.

TITULO VII

Premios, faltas y sanciones

CAPITULO PRIMERO

PREMIOS

Art. 74. *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 corresponden.

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

CAPITULO II

FALTAS

Art. 75. *Concepto.*—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Art. 76. *Faltas leves.*—Son faltas leves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 4.º La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 5.º La falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7.º Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Art. 77. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco al mes.
- 2.º Las de no asistencia injustificada.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4.º Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6.º La retención, no autorizada debidamente por el Jefe, de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7.º Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- 8.º La simulación de enfermedad.
- 9.º Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
10. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
11. Reincidencia en faltas leves.

Art. 78. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- 4.º La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

6.º El abandono de destino.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

SANCCIONES

Art. 79. *Enumeración.*—Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonetación 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. 80. *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. 81. *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. 82. *Recursos.*—El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Art. 83. *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. 84. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se 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. 85. *Comité Intercentros.*—1. Es el único interlocutor válido de la Empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general, y no exclusivos de un Centro determinado. Estará compuesto por un

máximo de 13 miembros, que serán designados entre los distintos representantes de los trabajadores.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente por votos.

2. Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la Ley atribuye a dichos Comités, incluyendo el realizar gestiones o acciones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes; pudiendo, igualmente, negociar los futuros Convenios Colectivos.

Tendrá la potestad de constituir las distintas Comisiones que crea conveniente. Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados, según niveles de representatividad por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones de Convenio.

3. Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros, serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual. En las negociaciones de Convenio Colectivo se utilizarán los días necesarios para ello.

En caso de que la urgencia o la Entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamientos y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la Empresa.

b) Exposición en los tabloneros de anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

c) Utilización del correo interior de la Empresa y, si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por telefax o télex para el envío de las comunicaciones del Comité.

d) Recepción de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la Empresa.

e) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

f) Podrá designar a los miembros que formarán parte por la representación de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo. A dichos representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos de lo recogido en el apartado a) de este mismo artículo.

g) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste, serán abonados con igual criterio al apartado a) de este artículo.

h) Podrán concertarse otras facilidades, mediante acuerdos, para casos concretos y justificados.

4. La dotación que tendrá el Comité Intercentros será la siguiente: Local adecuado con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como máquina de escribir, papel etc., pudiendo realizar la reproducción de las copias que sean necesarias.

Art. 86. *Secciones Sindicales.*—Se les aplicarán los mismos criterios que les reconocen las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 87. *Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.*—Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los representantes de los trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. *Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales, y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Las reuniones serán según lo considerado necesario por dicho Comité.

Eventualmente, o con carácter periódico, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

1.1 Servicios Médicos de Empresa:

Los reconocimientos médicos se harán para todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su contrato de trabajo.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un nuevo diseño basado en el análisis de riesgo, bien sean estos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los trabajadores.

Se hará una revisión cardiovascular con electrocardiogramas a todos los trabajadores mayores de cuarenta años, o a aquellos que lo requieran por indicación médica.

Se hará una exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras.

Las exploraciones radiológicas se harán a petición del trabajador. Se incluirán análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a los cuales podrán sumarse otros cuando a juicio médico se requiera.

Se llevará a cabo un examen epidérmico general, en el conjunto de las exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos.

Se llevarán a cabo espirometrías en aquellos casos en los que se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias.

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva: La lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo, la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito viales y, asimismo, para la formación en socorrismo y primeros auxilios del mayor número de empleados que sea posible.

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

1.2 Personal de Pantallas:

a) A juicio del Comité de Seguridad e Higiene, no podrá ser obligado a trabajar en pantalla el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en pantallas, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en las mismas, en cuyo caso serán acopladas al desempeño de otra tarea. Al finalizar el período de I. L. T. por maternidad, volverán a su trabajo habitual.

c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

d) El Comité de Seguridad e Higiene hará revisar, como mínimo, cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales, informando a la Dirección de la Empresa de los defectos que advierta y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada.

e) Todas las personas que trabajen en pantalla pasarán, obligatoriamente, una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el Convenio. Por el Oftalmólogo de los Servicios Médicos de la Empresa se realizarán, además, las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad e Higiene. Todo trabajador que por primera vez comience su trabajo ante la pantalla tendrá una revisión oftalmológica antes de entrar en su uso.

f) Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad e Higiene considere atribuidos al trabajo en las pantallas, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la Empresa.

2. *Fomento de empleo (jubilación especial).*—A tenor de lo previsto en el Real Decreto 1991/1984, de 31 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 de acuerdo con lo establecido en el referido Real Decreto.

3. *Seguros de vida y accidentes.*—La Empresa tiene concertado con ANTARES 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.

Para la Fuerza de Ventas (Promotores, Supervisores y Jefes de Zona) y para todos los trabajadores que, por sus funciones, deban desplazarse habitualmente, se negociará una póliza especial a partir del 1 de enero de 1989 que cubra los riesgos de fallecimiento por accidentes e invalidez absoluta, por una cuantía no inferior a 3.000.000 de pesetas, como resultado del desarrollo de su labor.

Anualmente se revisará según incremento del IPC.

4. *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.

5. *Ventajas sociales.*—Ayudas especiales:

Los trabajadores que acrediten tener hijos con alguna deficiencia psíquica o sicomotora, hasta finalizar la edad escolar, tendrán ayuda

económica, que serán mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleve.

6. *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 considerarán como horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos 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.

ANEXO I

Categorías Secretarías

Se crean, de acuerdo con las nuevas categorías del presente Convenio, los puestos de:

1. Secretaria de División y de la Dirección de Zona.
2. Secretaria de Subdirección.
3. Secretaria de Dirección.

Se les asignan como categorías laborales las siguientes:

- a) Secretaria de División o de Dirección de Zona: Oficial Técnico Administrativo de primera.
- b) Secretaria de Subdirección: Jefe Administrativo de primera.
- c) Secretaria de Dirección: Técnico Administrativo de segunda.

Alcanzarán el nivel económico correspondiente a las nuevas categorías, manteniéndose el crecimiento, por años, de los sucesivos niveles de las categorías anteriores.

El puesto de Secretaria de División será a todos los efectos de promoción y de acuerdo al artículo 15.

Se procurará que para la celebración del concurso-oposición se haya realizado, previamente, un curso de formación.

Este anexo será de aplicación a tenor de los resultados de la Comisión Paritaria de Promoción.

ANEXO 2

Acuerdo económico de las nuevas categorías

Los niveles económicos de las nuevas categorías serán los siguientes:

La categoría de igual nivel en el gráfico tendrá el mismo nivel económico (por ejemplo: Oficial Administrativo de primera-Jefe Administrativo de primera).

El siguiente nivel económico en las nuevas categorías será, de acuerdo al número de los que existan, el de la categoría precedente incrementado en un tercio de la diferencia entre la precedente y la superior del grupo de promoción (por ejemplo: nivel económico de Técnico Administrativo de segunda, el de Oficial Administrativo de primera más un tercio de la diferencia entre Oficial Administrativo Mayor y Oficial Administrativo de primera).

Este anexo será de aplicación a tenor de los resultados de la Comisión Paritaria de Promoción.

ANEXO 3

Convocatorias de Supervisores

Para cualquier convocatoria de Supervisores se aplicará lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio. Las pruebas a realizar constarán de dos partes, pudiéndose presentar a las mismas toda persona que supere, mediante un análisis de los resultados históricos obtenidos por el participante, las siguientes valoraciones:

1. Haber cubierto sus objetivos finales, en cualquiera de sus tres últimas campañas, siendo sus resultados en el resto de las campañas superiores al 90 por 100.

2. En aquellas guías en que no existan elementos de valoración amplios, se tendrá en cuenta lo siguiente:

El incremento comercial o la negatividad, o el objetivo económico de potenciados, se encontrará dentro de los parámetros establecidos.

Toda persona que no se encuentre por encima de la situación arriba establecida y tenga justificación o cualquier circunstancia por la que ésta no se haya producido, podrá escribir al Tribunal de selección, dentro de los cinco días siguientes a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, alegando las consideraciones oportunas.

Superadas estas condiciones, se realizarán las siguientes pruebas:

- a) Pruebas técnicas: Se realizarán dos ejercicios, correspondientes a técnicas de ventas y normativa, referente a todos los productos.
- b) Pruebas psicotécnicas: Ejercicios psicotécnicos adecuados al perfil del puesto.

Cada una de estas pruebas tendrá un valor de cinco puntos sobre diez.

Evaluadas las pruebas, el candidato de mayor puntuación y el segundo pasarán, por este orden, al curso de formación, quedando el segundo en lista de espera para la plaza vacante, hasta la consolidación en el puesto. Esta segunda persona podrá presentarse a cualquier otra convocatoria, sin perder el derecho sobre la plaza de espera.

El período de prueba será de un máximo de seis meses de permanencia en el puesto. Transcurrido el mismo, se considerará confirmado de no producirse comunicación en contra. Si se estimara que el candidato no se adapta al puesto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio.

Conjuntamente entre la Comisión de Convocatorias y la Dirección de la Empresa se definirán en profundidad los parámetros de valoración. El Tribunal calificador deberá respetar en toda su amplitud los aspectos genéricos de este artículo, así como las particularidades que definan la citada Comisión.

Para los aspectos no considerados en este anexo, se actuará de acuerdo a los artículos que se relacionan con los concursos-oposición.

ANEXO 4

Dietas y locomociones

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las dietas por desplazamiento para trabajadores que, por su función, habitualmente los tengan que realizar, serán para todos de igual cuantía.

Excepción a este acuerdo serán los que lo realicen a gastos pagados, y los Supervisores y Promotores que efectúen gestiones dentro de la misma provincia.

Cuantía económica:

1. Dieta de 6.100 pesetas diarias.
2. Avión en clase turista.
3. Tren en primera clase o coche cama.
4. Coche propio, a 19 pesetas/kilómetro.

De las dietas señaladas en cada caso, se pagará el 50 por 100 al no pernoctar fuera del lugar de residencia.

Compensación por desplazamiento en la provincia:

La compensación por desplazamiento de Supervisores y Promotores, en gestión de ventas dentro de la provincia de residencia, será:

a) Cuando pernocten fuera de la localidad de residencia, se abonará:

- I) 4.200 pesetas diarias.
- II) Transporte:

Avión en clase turista.
Tren en primera clase o coche cama.
Autobús, precio billete.
Coche propio, a 19 pesetas/kilómetro.

b) Cuando no se pernocte fuera de la localidad de residencia, se abonará:

- I) 1.500 pesetas.
- II) Transporte:

Avión en clase turista.
Tren en primera clase o coche cama.
Autobús, precio billete.
Coche propio, a 19 pesetas/kilómetro.

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 su provincia a efectos de la compensación a percibir.

ANEXO 5

Plus de residencia por categorías

A partir del 1 de enero de 1988 la cantidad a abonar por este concepto, para todas las categorías, será de 7.983 pesetas mensuales.

ANEXO 6

Acoplamiento fuerza de ventas y Administrativos

Coincidiendo la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa que es una situación anómala el acoplamiento de trabajadores de ventas al área administrativa, sin modificación de su categoría, se acuerda lo siguiente:

Al personal de ventas que solicite el acoplamiento al grupo administrativo, se le asignará la categoría laboral que le correspondería por los años de antigüedad en la Empresa.

Con el fin de que las nuevas categorías sean de aplicación en estos casos, se procederá a realizar un curso de formación previo de carácter selectivo.

Al personal de CETESA que solicite el acoplamiento al grupo de ventas se le hará reserva del puesto que actualmente venga ocupando mientras dure su período de adaptación al nuevo grupo que se determine por convocatoria, procediéndose a realizar un curso de formación previo de carácter selectivo.

ANEXO 7

Acuerdo comisiones tercera campaña Promotores (no Televenta)

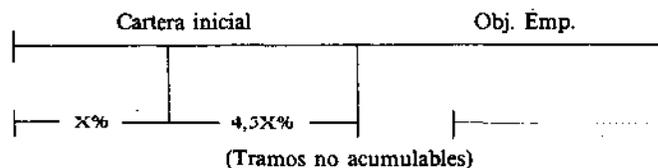
Se fija el valor de la tasa base de cartera inicial según las categorías y tasas que a continuación se indican:

Categoría	Tasa base guía
11	2,37
10	2,45
9	2,53
8	2,63
7	2,71
6	2,79
5	2,90
4	3,25
3	3,75

Se fija el objetivo a nivel estatal de Empresa en 12.355 millones, incluida Televenta, y se establece una retribución económica de 4,50 X por 100 que se abonará por todo el exceso desde el 100 por 100 de la cartera inicial hasta el 100 por 100 del objetivo de Empresa, quedando dicho 4,50 X en las siguientes cantidades por categorías:

Categoría	Tasa objetivo individual
11	10,665
10	11,025
9	11,385
8	11,835
7	12,195
6	12,555
5	13,05
4	14,624
3	16,875

Según lo indicado el criterio es el siguiente:



Tasa base: La indicada anteriormente.

Cartera inicial: La entregada para tercera campaña.

Objetivo de Empresa: El objetivo indicado en los desarrollos que a nivel estatal supone 12,355 millones incluida cartera y objetivo de Televenta.

Incentivos adicionales:

1. A partir del objetivo de Empresa, el exceso, se liquidará al 9 X por 100 correspondiente a cada guía.

2. Conseguido el objetivo económico de la Empresa, si se consigue como mínimo, el parámetro de negatividad previsto de cartera, que figure en cada desarrollo individual, cobrará un incentivo que supondrá el 10 por 100 del total de comisiones. Cada punto de mejora de dicho parámetro incrementará un punto el porcentaje referenciado.

3. Conseguido el objetivo económico de la Empresa y cubre el total de clientes, marcado en desarrollo individual, cobra un incentivo del 10 por 100 del total de comisiones.

4. Si consigue el objetivo de negatividad del punto 2 y el de clientes del punto 3, cobra un incentivo del 10 por 100 del total de comisiones, además de los otros dos.

Con estos incentivos queda anulado el premio de grupo que se abonaba en segunda campaña.

Sobre la situación no contemplada, será de aplicación lo establecido en el anexo 5 del segundo Convenio Colectivo, excepto el apartado «Guías perjudicadas», que queda excluido.

Madrid, 7 de marzo de 1988.

ANEXO 8

Acuerdo tercera campaña Supervisores (no Televenta)

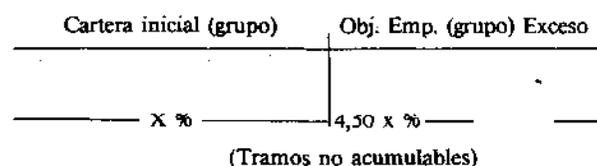
Las comisiones para la tercera campaña de páginas amarillas, en el caso de los Supervisores de ventas (excepto los que exclusivamente trabajan con Televenta), tienen una relación directa con las firmadas por los Promotores, en el ánimo de hacer perfectamente compatible la consecución de los objetivos del grupo y los individuales, en concreto, el acuerdo económico que se expone:

Categoría	Tasa base guía
11	0,74
10	0,76
9	0,84
8	0,95
7	0,98
6	1,00
5	1,10
4	1,30
3	1,39

Se fija el objetivo a nivel estatal de Empresa en 12.355 millones, incluida Televenta, y se establece una retribución económica de 4,50 por 100 que se abonará por todo el exceso desde el 100 por 100 de la cartera inicial hasta el 100 por 100 del objetivo de Empresa, quedando dicho 4,50 X en las siguientes cantidades por categorías:

Categoría	Tasa objetivo
11	3,33
10	3,42
9	3,78
8	4,275
7	4,41
6	4,50
5	4,95
4	5,85
3	6,255

Según lo indicado, el criterio es el siguiente:



Tasa base: La indicada anteriormente.

Cartera inicial (grupo): La entregada para tercera campaña.

Objetivo de Empresa (grupo): El objetivo indicado en los desarrollos que a nivel estatal supone 12,355 millones incluida cartera y objetivo de Televenta (1).

(1) En aquellos casos en que el grupo esté compuesto también por algún promotor de Televenta, su objetivo se integrará en el grupo del Supervisor correspondiente.

Incentivos adicionales:

1. A partir del objetivo de Empresa, el exceso se liquidará al 9 X por 100 correspondiente a cada guía.
2. Conseguido el objetivo económico de la Empresa, si se consigue, como mínimo, el parámetro de negatividad previsto de cartera (del grupo), que figure en cada desarrollo individual, cobrará un incentivo que supondrá el 10 por 100 del total de comisiones. Cada punto de mejora de dicho parámetro incrementará un punto el porcentaje referenciado.
3. Consiguiendo el objetivo económico de Empresa y cubriendo el total de clientes del grupo, cobra un incentivo del 10 por 100 del total de comisiones.
4. Si consigue el objetivo de negatividad del punto 2 y el de clientes del punto 3, cobra un incentivo del 10 por 100 del total de comisiones, además de los otros dos.

Anticipos:

A cada Supervisor se le dará mensualmente un anticipo a cuenta de las comisiones de la liquidación provisional, en base a lo siguiente:

Comisiones totales a cumplimiento de objetivo dividido por el número de meses de campaña. A la cantidad resultante se descontará un 15 por 100 en previsión a incidencias.

El anticipo se variará según la producción que vaya contratando el grupo mensualmente, en más o menos cantidad.

Liquidación comisiones:

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

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

ANEXO 9**Acuerdo comisiones Televenta tercera campaña**

Promotores: De acuerdo con el objetivo global de Empresa, a nivel estatal, cifrado en 12.355 millones, en el que se incluye el de Televenta, las tasas correspondientes a los tramos de cartera, objetivo y exceso, en función de las distintas categorías de guía, son las siguientes:

Categoría	Tasa base	Tasa objetivo	Tasa exceso
11	8,75	21,87	40,00
10	9,05	22,02	40,00
9	9,35	23,37	40,00
8	9,75	24,37	40,00
7	10,05	25,12	40,00
6	10,35	25,87	40,00
5	10,80	27,00	40,00
4	12,15	30,37	40,00
3	14,00	35,00	40,00

En ningún caso los tramos son acumulables.

Supervisores: De acuerdo con los objetivos citados en el punto anterior, las tasas correspondientes a los tramos de cartera, objetivo y exceso, para las dos únicas categorías de guías que mantienen la figura de Supervisor de Televenta, son las siguientes:

Categoría	Tasa base	Tasa objetivo	Tasa exceso
11	2,73	6,82	12,00
10	2,80	7,00	12,00

En ningún caso los tramos son acumulables.

Acuerdo económico

La distribución se realizará en los siguientes conceptos:

1. **Salario base.**—Según tabla salarial que se adjunta.
2. **Antigüedad.**—Se incrementa un 2,5 por 100 el monto total de antigüedad acumulada al 31 de diciembre de 1987.
Los nuevos trienios cumplidos a partir del 1 de enero de 1988 serán de un 4 por 100 del sueldo base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio.
3. **Gratificación por función.**—Se incrementará un 5,60 por 100 el monto total por este concepto, que se distribuirá por la Dirección en la forma que estime oportuna.
4. **Diets.**—A partir del 1 de octubre de 1988 las dietas por desplazamientos para los trabajadores, que por su función habitualmente lo tengan que realizar, serán de 6.100 pesetas diarias, pagándose el 50 por 100 de dicha cantidad en el caso de no pernoctar fuera de la localidad de residencia, a excepción de los que lo realicen a gastos pagados.

5. Compensación por desplazamientos en provincia (para Supervisores y Promotores):

- a) Cuando pernocten fuera de la localidad de residencia se abonarán 4.200 pesetas diarias.
- b) Cuando no se pernocten fuera de la localidad de residencia se abonarán 1.500 pesetas diarias.

6. Plus de residencia.—A partir del 1 de enero de 1988 la cantidad a abonar por este concepto para todas las categorías será de 7.983 pesetas mensuales.

7. Kilometraje.—Queda establecido en 19 pesetas kilómetro, a partir del 1 de octubre de 1988.

TABLA SALARIAL 1988

Categorías	Salario	Código
Jefe Departamento	214.759	4
Jefe Mayor	181.580	5
Jefe de Primera	165.357	6
Jefe de Segunda	150.484	7
Jefe de Tercera	138.413	8
Titulado Mayor de G.S.	165.357	9
Titulado de Primera de G.S.	150.484	10
Titulado de Segunda de G.S.	138.413	11
Titulado de Entrada de G.S.	113.746	12
Titulado Mayor de G.M.	150.484	13
Titulado de Primera de G.M.	131.379	14
Titulado de Segunda de G.M.	113.746	15
Titulado de Entrada de G.M.	99.712	16
Encargado Negociado Mayor	165.357	17
Encargado Negociado de Primera	150.484	18
Encargado Negociado de Segunda	138.413	19
Supervisor Mayor	91.494	20
Supervisor de Primera	86.370	21
Supervisor de Segunda	81.028	22
Promotor Mayor	81.028	23
Promotor de Primera	76.273	24
Promotor de Segunda	71.533	25
Promotor de Entrada	64.207	26
Oficial Administrativo Mayor	138.413	27
Oficial Administrativo Primera	118.378	28
Oficial Administrativo Segunda	101.105	29
Auxiliar Administrativo Primera	92.256	30
Auxiliar Administrativo Segunda	85.104	31
Auxiliar Administrativo Entrada	59.120	32
Oficial Oficios Varios Mayor	138.413	33
Oficial Oficios Varios Primera	118.378	34
Oficial Oficios Varios Segunda	101.105	35
Auxiliar Oficios Varios Primera	92.256	36
Auxiliar Oficios Varios Segunda	85.104	37
Auxiliar Oficios Varios Entrada	59.120	38
Conserje Mayor	105.560	39
Conserje de Primera	102.444	40
Conserje de Segunda	89.000	41
Ordenanza de Primera	84.325	42
Ordenanza de Segunda	77.356	43
Botones	50.717	44

PROMOCIÓN A LAS NUEVAS CATEGORÍAS

Oficial Mayor	Oficial Mayor	Oficial Mayor	Oficial Mayor	Oficial Mayor
Oficial Adtvo. de primera	Oficial Adtvo. de primera	Oficial Adtvo. de primera	Oficial Adtvo. de primera	Oficial Adtvo. de primera
				Oficial Técnico Adtvo. primera
				Oficial Técnico Adtvo. segunda
Oficial Adtvo. de segunda	Oficial Adtvo. de segunda	Oficial Técnico Adtvo. entrada	Oficial Técnico Adtvo. entrada	
		Aux. Técnico Adtvo. primera	Aux. Técnico Adtvo. primera	
Aux. Adtvo. de primera	Aux. Técnico Adtvo. segunda			
Aux. Adtvo. de segunda				
Aux. Adtvo. de entrada				