

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6006 RESOLUCION de 23 de febrero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo de Centros Comerciales y de Asistencia Técnica de «Ibelsa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Centros Comerciales y de Asistencia Técnica de «Ibelsa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 1988; de una parte, por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 23 de febrero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TÉCNICA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de trabajo Comerciales y de Asistencia Técnica de «Ibelsa, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «Ibelsa, Sociedad Anónima», de los Centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada Centro Comercial.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1988, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1988.

Art. 4.º *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7.º *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia, integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el artículo 8.º, y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de Vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los Centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, e indicando los temas a tratar.

Art. 8.º *Comité Intercentros.*—Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 1988 podrán reunirse en ocho ocasiones, con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de la

Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la Empresa y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada Centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal de la Red Comercial y de Asistencia Técnica, para formar la Comisión Negociadora del Convenio, o en su defecto nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid, con una duración de un día, serán por cuenta de la Empresa.

CAPITULO II

Principios de organización

Art. 9.º *Organización práctica del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Sistemas de primas e incentivos.*—Como anexo número 1 al presente Convenio se incluyen los Sistemas de Incentivos de Asistentes Comerciales y de Asistentes Técnicos.

Art. 11. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo durante 1988, para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de mil setecientos cincuenta y tres.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo pactadas en este Convenio incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

En cada uno de los Centros de trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la Empresa de cada Centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada Centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Art. 12. *Jornada de productividad.*—Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda, una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de esta circunstancia.

Art. 13. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este periodo, los afectados tendrán, al menos, derecho a disfrutar diecisiete días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero, se negociarán en cada Centro los turnos de vacaciones.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

Art. 14. *Valoración puestos de trabajo.*—Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones del personal de «staff», funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros del Comité Intercentros y técnicos de la Empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

Art. 15. *Desplazamientos.*—Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros quince días, percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

Art. 16. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con

derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o su cónyuge.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.
- Tres días laborales por alumbramiento de esposa.
- Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- Catorce semanas en caso de natalidad para mujer trabajadora.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal:

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 17. *Principios generales.*—Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se base en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título, recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Art. 18. *Promoción y progresión del personal:*

1. *Promoción.*—Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los representantes del personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la Empresa.

2. *Progresión.*—Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puestos de trabajo: Se estará a la valoración.
- b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

Art. 19. *Período de adaptación.*—En los casos de promoción existirá un período de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto pero el período de adaptación será de tres meses.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 20. *Conceptos que integran las retribuciones.*—Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Complementos.

Art. 21. *Salario base.*—Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio (anexo número 2).

Art. 22. *Complementos.*—Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

a) Personales:

Antigüedad: Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indican en el anexo número 2.

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en los que se cumpla el período cuatrienal.

Para el futuro se congelarán las cantidades resultantes por cuatrienios y los aumentos que pudieran existir para los próximos Convenios, globalmente, se repartirán proporcionalmente a los salarios que fijen los niveles salariales.

Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su categoría o nivel, algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión; y no será absorbida en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecte el presente Convenio, percibirá una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

CAPITULO V

Dietas, kilometraje y plus distancia

Art. 23. *Dietas.*—Se incluyen, como anexo número 3, las dietas que se devengarán desde el día 1 de febrero de 1988.

Art. 24. *Kilometraje.*—Como anexo número 4, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de IBELSA, a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la Empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1 de febrero de 1988.

Art. 25. *Plus distancia.*—Para los trabajadores de los Centros Comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla, en la fecha de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 4.743 pesetas.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

En caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

Art. 26. *Quebranto de moneda.*—Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por este motivo se verá incrementada a 2.513 pesetas.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 27. *Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.*—La Empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la prestación por remuneración Convenio y mérito personal si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

a) Complemento por enfermedad:

Los cuatro primeros días de enfermedad en el año: 100 por 100.

Del 5.º al 15.º día: 90 por 100.

Del 16.º al 40.º día: 95 por 100.

Del 41.º en adelante: 100 por 100.

Caso de hospitalización, desde el primer día: 100 por 100.

b) Complemento por accidente de trabajo:

Desde el primer día: 100 por 100.

Art. 28. *Ayuda subnormales.*—Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún subnormal (reconocido por la Seguridad Social), una ayuda de 4.000 pesetas mes, transformables en póliza a favor del subnormal, con la variante de indemnización o renta vitalicia a falta del padre o tutor.

Art. 29. *Prestación por incapacidad y por muerte en accidente de trabajo:*

a) Prestación por incapacidad: En caso de incapacidad permanente total (laboral o no) con baja en la Empresa, se concede una indemnización de 700.000 pesetas.

b) Prestación por muerte en accidente de trabajo: Se establece una indemnización de 1.150.000 pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

Si la muerte se produjese después de haber sido dado de baja y como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional (que produjo la incapacidad), se abonarán las 450.000 pesetas restantes hasta completar la indemnización por muerte en accidente laboral.

Art. 30. *Dote matrimonial.*—Para todo el personal femenino que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que «la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando, se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial, será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Art. 31. *Seguro colectivo de vida.*—Continuarán las cantidades de la póliza de seguro colectivo de vida, en la siguiente forma:

Por muerte natural: 800.000 pesetas.

Por muerte en accidente: 1.600.000 pesetas.

Por muerte en accidente de circulación: 2.400.000 pesetas.

El trabajador podrá optar al nivel superior mediante una aportación de 150 pesetas en cada una de las pagas (16 pagas):

Muerte natural: 1.200.000 pesetas.

Muerte por accidente: 2.400.000 pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 3.600.000 pesetas.

Art. 32. *Adquisición aparatos marca «Zanussi».*—Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados por la Dirección de la Empresa aplicándose, en todos los casos un descuento del 30 por 100 sobre el precio de referencia.

Los impuestos de lujo y tráfico de Empresa, serán a cargo del comprador y se encontrarán incluidos en los precios fijados:

Condiciones de pago: Diez mensualidades.

Periodo de adquisición: Tres años.

Art. 33. *Ropa de trabajo.*—Cada productor dispondrá de dos batas: Una en junio y otra en noviembre (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

La ropa o calzado de seguridad, serán definidos por seguridad e higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera, se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Para el año 1988 se fija la cantidad de 2.200 pesetas por concepto de calzado.

Art. 34. *Retirada del carné de conducir.*—Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario de utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Art. 35. *Jubilación voluntaria.*—Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los sesenta años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

A los sesenta años: Doce mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y un años: Diez mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y dos años: Nueve mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y tres años: Ocho mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y cuatro años: Siete mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y cinco años: Seis mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

CAPITULO VII

Actividad sindical en la Empresa. Derechos sindicales

Art. 36. *Derechos de sindicación.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar su empleo, de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical:

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho a los trabajadores afiliados a sindicatos y organizaciones sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Art. 37. *Funciones de las secciones sindicales.*—La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Serán oídos por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en su Sindicato particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4. En las reuniones con la Empresa, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la Dirección de la Empresa, deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará quien deberá acudir de dicha ejecutiva.

5. La Empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las ejecutivas representantes del Sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 38. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá el orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la Empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia antes del día 15 de cada mes, a la representación sindical de la Empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento de sus afiliados.

Art. 39. *Secciones sindicales.*—Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La central o sindical que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la Empresa reconocerá a la ejecutiva de la Sección Sindical, como representantes del Sindicato.

Las secciones sindicales que posean una afiliación del 30 por 100 como mínimo, en aquellos Centros comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán, a todos los efectos, de quince horas mensuales, que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado sindical de la citada sección sindical, tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la sección sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los Estatutos de las centrales o sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.

ANEXO I (A)

PLAN DE INCENTIVOS PARA VENDEDORES

Plan de incentivos para vendedores 1988: El presente sistema de incentivos se basa en la combinación de tres magnitudes:

El objetivo: O = Cifra de ventas que la Empresa desea alcanzar en la zona considerada.

Los resultados: R = Ventas efectivas logradas por el vendedor.
 La previsión: P = Previsión de ventas que formula el vendedor responsable de la zona.

Existe una última componente del sistema que premiará la «Recuperación de Impagados».

El sistema queda dotado, como veremos a continuación, de una estructura simple, muy pegada a la realidad de cada momento y de cada realidad del mercado y asimismo, sea fácilmente controlable por el vendedor.

Operatividad del sistema: El sistema de incentivos comenzará a ser operativo mes a mes, a partir del momento que la Dirección Comercial de su conformidad a la propuesta de «Objetivos» y «Previsiones», que a tal efecto cada Delegación transmitirá a través de su Jefatura Regional.

Cada mes, el vendedor realizará su previsión de ventas en unidades y será fijado por su Jefe de Delegación el objetivo que aún cuando, sea ajustado a la realidad de la situación del mercado del mes en cuestión, contemplará un valor acorde con el resultado global planificado para el año.

Estos valores serán trasladados a la Dirección Comercial a través de la Jefatura Regional correspondiente antes del día 20 de cada mes y será comunicado telefónicamente la aceptación o reparos exclusivamente al objetivo fijado, si la proyección del mismo hacia el «global año» no quedase dentro de un entorno del 10 por 100 de aquel valor.

Formulación y cálculo del incentivo: El incentivo a percibir será el resultante de la fórmula siguiente, con resultado en pesetas/brutas:

$$I = 52.100, - \times K_1 \times K_2 + P_d$$

Valor del coeficiente K: El coeficiente $K_1 = \frac{R}{O}$ será de aplicación directa entre los valores

$$0,6 < \frac{R}{O} < 2,5$$

Cuando $\frac{R}{O} < 0,6$ $K_1 = 0$

Cuando $\frac{R}{O} < 2,5$ $K_1 = 2,5$

Valor del coeficiente K_2 : Este coeficiente pretende premiar la correcta previsión del resultado final de acuerdo con los valores de la siguiente tabla:

R/P	K
Hasta 0,749	1,000
0,750 a 0,850	1,070
0,851 a 0,870	1,075
0,871 a 0,910	1,096
0,911 a 0,930	1,107
0,931 a 0,950	1,118
0,951 a 0,970	1,128
0,971 a 0,990	1,139
0,991 a 1,010	1,150
1,011 a 1,030	1,130
1,031 a 1,050	1,110
1,051 a 1,070	1,090
1,071 a 1,090	1,070
1,091 a 1,110	1,050
1,111 a 1,130	1,030
1,131 a 1,150	1,010
1,151 en adelante	1,000

P. D. Prima recuperación e impagados: A través de esta prima se premia la ausencia de impagados en el área de trabajo de un vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación.

Proceso de cálculo:

Saldo operativo (So). -En función de:

El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.

La evolución histórica de devoluciones.

Una planificación sobre recuperaciones.

Se establece un valor de So a cada Delegación.

En la Delegación se desglosará el valor de So por áreas.

Valor Equivalente (V. E.):

Mensualmente se calcula el saldo de impagados correspondiente a cada área.

El valor de ese saldo se transforma en V. E. como resultado de aplicar el siguiente proceso:

V. E. de un impagado = Valor de impagado \times coeficiente de antigüedad.

La relación existente entre la antigüedad del impagado (desde la fecha de vencimiento expresada en meses) y el coeficiente de antigüedad viene dado por la siguiente tabla:

Antigüedad	Coeficiente
≤ 3	1,00
$3 < \leq 4$	1,08
$4 < \leq 5$	1,13
$5 < \leq 6$	1,18
$6 < \leq 7$	1,24
$7 < \leq 8$	1,31
$8 <$	1,40

Valor de la prima P. D.:

$$\text{Prima} = \frac{2 \times \text{So}}{\Sigma \text{VE} + \text{So}} \times 3.900$$

Si

$$\frac{2 \times \text{So}}{\Sigma \text{VE} + \text{So}} \geq 1$$

Prima = 0

Si $\frac{2 \times \text{So}}{\text{VE} + \text{So}} < 1$

Ejemplo:

Concepto	Vendedor					
	A	B	C	D	E	F
Objetivo	100	100	100	100	100	100
Previsión	65	100	100	100	300	160
Resultado	59	100	84	117	300	60

Cálculo del incentivo:

Vendedor:

- A $I = 52.100 \times 0 \times 1,096 + P_d = P_d$
- B $I = 52.100 \times 1 \times 1,15 + P_d = 59.915 + P_d$
- C $I = 52.100 \times 0,84 \times 1,07 + P_d = 46.827 + P_d$
- D $I = 52.100 \times 1,17 \times 1 + P_d = 60.957 + P_d$
- E $I = 52.100 \times 2,5 \times 1,15 + P_d = 149.787 + P_d$
- F $I = 52.100 \times 0,6 \times 1 + P_d = 31.260 + P_d$

ANEXO I (B)

PLAN DE INCENTIVOS PARA ASISTENTES TÉCNICOS 1988

1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios

Intervención válida:

La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del asistente técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (Relación de Intervención).

Excepciones: De la definición anterior se contemplan en la actualidad, las siguientes excepciones:

a) Presupuestos: Serán válidos todos los presupuestos que superen las 5.500 pesetas, o importe teórico en caso de garantía no realizados en el mismo momento, debido a que el usuario difiere a otro momento su aceptación o falta de recambio principal en el «stock» del vehículo. Será requisito para su validez estar cobrado como mínimo el desplazamiento y detallados los recambios que se precisen.

b) Congeladores y frigoríficos 2T: Cuando precise reparación de la Unidad Refrigerante, y la detección de la avería la lleve a cabo un A.T., que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

Definición de conceptos: «Cobrabable» y «cobrada».

Intervención cobrabable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de Desplazamiento, Mano de Obra o Recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es, cuando en una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un solo concepto en este caso no existe defecto de cobro.

En los presupuestos se cobrará como mínimo el desplazamiento.

Reclamación Técnica: Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los diez días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de Calidad.

Actualización de Objetivos: Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos, es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cestos, actualiza el objetivo en 2,5 I.V.
- Muebles, actualiza el objetivo en 3,0 I.V.
- Cubas, actualiza el objetivo en 3,0 I.V.
- Bridas, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cambio de unidades refrigerantes, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Carga de gas y comprobación, actualiza el objetivo en 4,0 I.V.
- Fregaderos, actualiza el objetivo en 1,0 I.V.
- Productos «Built-in», actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Cada cuatro visitas a distribuidores previamente programadas por la Delegación, actualiza el objetivo en 1,0 I.V.

2. Cálculo de premio

a) P1 premio a la productividad:

Parámetros a considerar:

Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en I. válidas y el objetivo asignado al A. Técnico.

El coeficiente de días trabajador Cdt., siendo:

$$Cdt. = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes (días de presencia en la Delegación)}}{\text{Número de días trabajables en el mes}}$$

Los permisos recogidos en el Artículo de Licencias del VII Convenio Colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

La siguiente tabla de valores:

Productividad	Cantidades brutas P1 Cuotas en prima pesetas/mes	Cdt.
0 - 94,9	0	1
95 - 97,9	1.310	1
98 - 101,9	1.730	1
102 - 104,9	2.154	1
105 - 107,9	5.426	1
108 - 110,9	6.736	1
111 - 113,9	8.461	1
114 - 115	10.664	1
> 115	Cada V.I. que sobrepase el 115 por 100 se paga a 503 pesetas, cómputo mensual	1

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad < 115

$$\text{Prima} = P1 \times Cdt.$$

2) Si la productividad > 115

Prima = 10.664 × Cdt. + 503 × Número de I.V., que sobrepasen el 115 de productividad.

Si debido a falta de trabajo suficiente fuera imposible al A.T. alcanzar un desvío del 115, se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvío.

b) P2 premio por cobros:

El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de: La relación de I. Válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$R.I.V.C. = \frac{\text{Número de I. Válidas cobradas}}{\text{Número de I. Válidas cobrables}} \geq 0,85$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

Si el R.I.V.C. es menor a 0,85, el P2 = 0.

Si Pme < 85 por 100, el P2 = 0.

El valor de la cantidad cobrada en el mes N.

El % K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K %
Ob > 7,9	5,8
7,9 ≥ Ob ≥ 6,9	6,4
6,9 > Ob	7,1

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = R.I.C.V. \times N \times \frac{K}{100}$$

c) Premio por calidad: La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

El desvío medio obtenido en el mes por el A. Técnico.

El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.

El coeficiente de días trabajados Cdt.

El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

Desvío medio mes	Número de reclamaciones técnicas mes			
	0	1	2	3
100	0	0	0	0
100,5	0,77	0	0	0
102,5	0,85	0,55	0	0
107,5	0,93	0,63	0	0
112,5	1,02	0,72	0	0
117,5	1,10	0,80	0,50	0
122,5	1,18	0,88	0,58	0
127,5	1,27	0,97	0,67	0
132,5	1,35	1,05	0,75	0
137,5	1,43	1,13	0,83	0,53
142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será líquida según la fórmula

$$\text{Prima} = Kcp \times 4.339 \times Cdt$$

ANEXO NUMERO 2

Retribuciones mínimas con efectos 1 de enero de 1988

TABLA DE SUELDOS MÍNIMOS POR CATEGORÍAS (PESETAS BRUTAS)

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
Supervisor A. Técnica	125.415	2.006.640	5.625	90.000
Supervisor Ventas	123.573	1.977.168	5.406	86.496
1. ^a	111.939	1.791.024	5.250	84.000
2. ^a	103.485	1.655.760	5.250	84.000
3. ^a	95.040	1.520.640	5.250	84.000
1. ^a	111.045	1.776.720	5.199	83.184
2. ^a	102.669	1.642.704	5.199	83.184
3. ^a	94.440	1.511.040	5.199	83.184

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
Jefe de Grupo	87.087	1.393.392	3.276	52.416
Asistente Comercial	86.961	1.391.376	3.273	52.368
Almacenero	76.719	1.227.504	2.892	46.272
Asistente Técnico	85.566	1.369.056	3.225	51.600
Asistente Técnico N.E.	68.682	1.098.912	-	-
Grupo administrativo:				
Nivel 1	69.693	1.115.088	2.628	42.048
Nivel 2	76.719	1.227.504	2.892	46.272
Nivel 3	80.574	1.289.184	3.033	48.528
Nivel 4	85.230	1.363.680	3.207	51.312
Nivel 5	89.715	1.435.440	3.378	54.048

ANEXO NUMERO 3

Dietas

Categoría	Dieta completa	Comida	Cena	Alojamiento
Supervisor Ventas. Jefes Admón Jefes A.T.	6.890	1.650	1.210	4.030
Asistentes comerciales. Jefes de Grupo.	6.750	1.495	1.210	4.045
Asistentes Técnicos y Resto Personal.	6.500	1.485	1.155	3.860

ANEXO NUMERO 4

Kilometraje

Grupo	Tarifa Pis/Km
1. Cilindrada hasta 1.200 c.c.	25
2. Cilindrada superior a 1.201 c.c.	27

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6007 RESOLUCION de 13 de febrero de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un teléfono móvil automático, marca «Tye», modelo 450, fabricado por «Rauff & Sorensen A/S» (CETELCO), en Stovring (Dinamarca).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Telefonía y Electrónica, Sociedad Anónima», con domicilio social en la calle Villanueva, 16, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un teléfono móvil automático, fabricado por «Rauff & Sorensen A/S» (CETELCO), en su instalación industrial ubicada en Stovring (Dinamarca);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio de Planificación Tecnológica de la CTNE, mediante dictamen técnico con clave IL/r3.010, y la Entidad colaboradora «Norcontrol, Sociedad Anónima», por certificado de clave NM-TE-IA-01, han hecho constar respectivamente que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2296/1985, de 8 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GMP-1007, y fecha de caducidad el día 13 de febrero de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 13 de febrero de 1990.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Banda de frecuencias. Unidades: MHz.
Segunda. Descripción: Número de canales y separación entre ellos. Unidades: Canales/kHz.
Tercera. Descripción: Potencia del emisor en régimen de portadora. Unidades: W.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Tye», modelo 450.

Características:

Primera: 300-1.000.

Segunda: 180/25.

Tercera: 15.

Para la plena vigencia de esta Resolución de homologación y el posterior certificado de conformidad deberá cumplirse, además, lo especificado en el artículo 4.º del Real Decreto 2704/1982, de 3 de septiembre, en el sentido de obtener el certificado de aceptación radioeléctrica.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 13 de febrero de 1989.-La Directora general, Isabel Verdeja Lizama.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

6008 ORDEN de 20 de febrero de 1989, por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 45.745, interpuesto por don José Victorino Barrientos Soneira.

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 3 de junio de 1988, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 45.745, interpuesto por don José Victorino Barrientos Soneira, sobre sanción por infracción en materia de pesca; sentencia, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Victorino Barrientos Soneira, contra la Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de fecha 14 de enero de 1986, por la cual sólo se estima en parte el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Dirección General de Ordenación Pesquera de fecha 14 de marzo de 1985, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos confirmar y confirmamos tal Resolución por su conformidad a derecho, excepto en el extremo de la misma que se refiere a la cuantía de la sanción impuesta.

Anular y anulamos dicha Resolución, por su disconformidad a derecho, en el extremo de la misma, atinente a la cuantía de la sanción, la cual queda fijada en el importe de 250.000 pesetas.

Sin expresa imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia que ha sido apelada por el Abogado del Estado y admitida por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Madrid, 20 de febrero de 1989.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1987), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario.