

Este Ministerio ha resuelto revisar y actualizar la respectiva Orden de clasificación del Centro que se relaciona a continuación:

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Joyfe». Domicilio: Calle Vital Aza, número 65. Titular: «Jofea, Sociedad Anónima». Clasificación con carácter definitivo como Centro homologado de Bachillerato con 36 unidades y capacidad para 1.440 puestos escolares, autorizándose, en consecuencia, ampliación del mismo y modificándose, en tal sentido la Orden de 1 de diciembre de 1987.

La clasificación señalada anula cualquier otra clasificación anterior y los datos especificados en la misma se inscribirán en el Registro Especial de Centros Docentes.

El Centro habrá de solicitar la oportuna revisión cuando haya variación de los datos que se especifican en la presente Orden, especialmente en cuanto a su capacidad, que no podrá sobrepasar sin nueva autorización.

El Centro que haya sido autorizado para impartir enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria, no podrá utilizar para ello instalaciones ni unidades que no estén anteriormente incluidas en la Orden de clasificación como Centro de Bachillerato.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 12 de enero de 1990.-P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ihma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

3169 *ORDEN de 26 de enero de 1990 por la que se aprueba la disminución del número de unidades concertadas al Centro privado de Educación Especial «Padre Apolinar», de Santander.*

Examinado el expediente tramitado por la Dirección Provincial de Cantabria, a instancia del titular del Centro concertado de Educación Especial «Padre Apolinar», sito en calle Voldenoja, número 12, Santander, para reducir una unidad concertada, por falta de demanda de escolarización:

Vistos la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación; el Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Concursos Educativos; la Orden de 28 de diciembre de 1988, la Ley de Procedimiento Administrativo y demás disposiciones de aplicación:

Teniendo en cuenta que el expediente de reducción de una unidad ha sido tramitado de forma reglamentaria, de conformidad con el artículo 46.3 del mencionado Real Decreto 2377/1985, y la Orden de 14 de abril de 1989.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Programación e Inversiones, previo informe favorable de la Dirección General de Centros Escolares, ha dispuesto:

Primero.-Aprobar la variación, por reducción, de una unidad del concierto del Centro privado de Educación Especial «Padre Apolinar», de Santander, suscrito con fecha 11 de mayo de 1989, en base a la Orden de 14 de abril de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de abril), cuyo concierto general queda fijado en 16 unidades de Educación Especial, distribuido de la siguiente forma:

- 10 unidades de psíquicos.
- Una unidad de motóricos.
- Tres unidades de deficientes auditivos.
- Dos unidades de Formación Profesional.

Segundo.-La Dirección Provincial notificará al titular del Centro el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerda.

Tercero.-Dicha modificación se firmará por el Director provincial del Departamento y por el titular del Centro «Padre Apolinar» o persona legalmente autorizada.

Cuarto.-Si el titular del Centro concertado sin causa justificada no suscribiese el documento de modificación en la fecha establecida, la Administración procederá a realizarla de oficio, sin perjuicio de la posible aplicación al Centro de lo dispuesto en los artículos 61 y 62 de la Ley Orgánica 8/1985 y del artículo 52 del Reglamento de Concursos.

Quinto.-La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde inicios del curso 1989/1990.

Madrid, 26 de enero de 1990.

SOLANA MADARIAGA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3170 *RESOLUCION de 23 de enero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IV Convenio de la Empresa CETESA.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de CETESA, que fue suscrito con fecha 9 de enero de 1990, por 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, 23 de enero de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa CETESA.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE CETESA

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

CAPITULO PRIMERO PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 19 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.

Artículo 20 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.

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

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".

Artículo 4.- 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 éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Artículo 5.- Vinculación

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

CAPITULO SEGUNDO - AMBITOS DE APLICACION**Artículo 6.- Territorial**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de Trabajo que la Empresa mantenga, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado Español.

Artículo 7.- Personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa, con expresa exclusión de:

1. Los de Alta Dirección comprendidos en el Artículos 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 dimanare que es trabajador a tiempo parcial.

Artículo 8.- Temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 01.01.89 con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del

Estado". Tendrá vigencia hasta el día 31.12.90, con excepción de las dietas, compensación comidas y locomociones que se aplicarán con efectos de la fecha en que haya sido firmado.

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 15.12.90.

TITULO SEGUNDO**ORGANIZACION DEL TRABAJO Y GRUPOS LABORALES****CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 9.- 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 al Comité de Empresa y Delegados Sindicales de los proyectos que tenga al respecto, "en aquellos casos contemplados en el Artº. 64 del Estatuto de los Trabajadores".

Artículo 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 uno de sus centros de trabajo.

Este censo estará expuesto en los Tablones 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, creando 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 fija 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 SEGUNDO - CLASIFICACION PROFESIONAL**Artículo 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.

Artículo 12.- Grupos Laborales**GRUPO PRIMERO****Jefaturas****Subgrupo 1 (n-1)**

- 1.1.1 Jefe de Departamento
- 1.1.2 Jefe Mayor
- 1.1.3 Jefe de Primera
- 1.1.4 Jefe de Segunda
- 1.1.5 Jefe de Tercera

Subgrupo 2 (n-2)

- 1.2.1 Encargado de Negociado Mayor
- 1.2.2 Encargado de Negociado de Primera
- 1.2.3 Encargado de Negociado de Segunda

GRUPO SEGUNDO**Técnicos****Subgrupo 1 - Titulados Facultativos de Grado Superior**

- 2.1.1 Titulado Mayor de G.S.
- 2.1.2 Titulado de Primera de G.S.
- 2.1.3 Titulado de Segunda de G.S.
- 2.1.4 Titulado de Entrada de G.S.

Subgrupo 2 - Titulados Facultativos de Grado Medio.

- 2.2.1 Titulado Mayor de G.M.
- 2.2.2 Titulado de Primera de G.M.
- 2.2.3 Titulado de Segunda de G.M.
- 2.2.4 Titulado de Entrada de G.M.

Subgrupo 3 - Analistas

- 2.3.1 Analista de Sistemas Senior de 1ª
- 2.3.2 Analista de Sistemas Senior de 2ª
- 2.3.3 Analista de Sistemas Junior de 1ª
- 2.3.4 Analista de Sistemas Junior de 2ª
- 2.3.5 Analista Programador de 1ª
- 2.3.6 Analista Programador de 2ª

Subgrupo 4 - Programadores

- 2.4.1 Programador Senior de 1ª
- 2.4.2 Programador Senior de 2ª
- 2.4.3 Programador Junior de 1ª
- 2.4.4 Programador Junior de 2ª
- 2.4.5 Programador de Entrada

Subgrupo 5 - Operadores

- 2.5.1 Operador de Sistemas Mayor
- 2.5.2 Operador de Sistemas de 1ª
- 2.5.3 Operador de Sistemas de 2ª
- 2.5.4 Operador de Sistemas de Entrada

GRUPO TERCERO**Ventas****Subgrupo 1 - Supervisores**

- 3.1.1 Supervisor Mayor
- 3.1.2 Supervisor de Primera
- 3.1.3 Supervisor de Segunda

Subgrupo 2 - Promotores

- 3.2.1 Promotor Mayor
- 3.2.2 Promotor de Primera
- 3.2.3 Promotor de Segunda
- 3.2.4 Promotor de Entrada

GRUPO CUARTO**Administrativos****Subgrupo 1**

- 4.1.1 Administrativo Grupo 1 A
- 4.1.2 Administrativo Grupo 1 B
- 4.1.3 Administrativo Grupo 2 A
- 4.1.4 Administrativo Grupo 2 B
- 4.1.5 Administrativo Grupo 3 A
- 4.1.6 Administrativo Grupo 3 B

Subgrupo 2

- 4.2.1 Oficial Administrativo Mayor
- 4.2.2 Oficial Administrativo de 1ª
- 4.2.3 Oficial Administrativo de 2ª
- 4.2.4 Auxiliar Administrativo de 1ª
- 4.2.5 Auxiliar Administrativo de 2ª
- 4.2.6 Auxiliar Administrativo de Entrada

GRUPO QUINTO**Oficios Varios**

- 5.1.1 Oficial de Oficios Varios Mayor
- 5.1.2 Oficial de Oficios Varios de 1ª
- 5.1.3 Oficial de Oficios Varios de 2ª
- 5.1.4 Auxiliar de Oficios Varios de 1ª
- 5.1.5 Auxiliar de Oficios Varios de 2ª
- 5.1.6 Auxiliar de Oficios Varios de Entrada

GRUPO SEXTO**Edificios**

- 6.1.1 Conserje Mayor
- 6.1.2 Conserje de 1ª
- 6.1.3 Conserje de 2ª
- 6.1.4 Ordenanza de 1ª
- 6.1.5 Ordenanza de 2ª
- 6.1.6 Ordenanza de Entrada
- 6.1.7 Botones (hasta los 18 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 18 años, pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda.

TITULO TERCERO**INGRESO Y PROMOCION****CAPITULO PRIMERO - INGRESO****Artículo 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 artº. 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 Calificadores estarán compuestos por Representantes de los Trabajadores y de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.
- c) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

- . Personal Técnico: 5 meses
- . Personal Ventas: 3 meses
- . Personal Admto. y Oficios Varios: 2 meses
- . Personal de Edificios: 15 días

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

Quienes con anterioridad a la fecha de la Convocatoria hubieran trabajado un total de más de tres meses, en el periodo del último año a la publicación de la misma, y para el Area 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 SEGUNDO - PROMOCION

Artículo 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 Artº 16.
- c) Por aplicación de lo dispuesto en el Artº 15, apartados 2 y 4.

Artículo 15.- Condiciones de Promoción a las nuevas categorías Administrativas (Grupo 4 Subgrupo 1)

1. Se accederá a las categorías de Subgrupo 1 por Concurso-Oposición, al que precederá un cursillo de formación a determinar en las respectivas bases de las Convocatorias. Tanto en el cursillo como en el Concurso-Oposición solamente podrán participar los empleados administrativos, teniendo preferencia los ya adscritos a este Subgrupo.
2. Alcanzado un determinado nivel por Concurso-Oposición solamente podrá tener lugar un único ascenso por transcurso del tiempo sin perjuicio de poder participar en nuevos Concursos-Oposición para acceder a niveles superiores.
3. En los supuestos en que el sueldo base reconocido en cada momento para la categoría del Subgrupo 2 a la que el trabajador hubiere podido acceder por transcurso del tiempo, computando todo el periodo de permanencia en el mismo, fuere superior al del Subgrupo 1, se acreditará el de mayor cuantía aún cuando se mantendrá la categoría del Subgrupo 1.
4. Antes del 28 de Febrero de 1.990, se convocarán para acceder al Subgrupo-1, un 60 por ciento de las plazas de Administrativos del Grupo-2.
El fallo de las respectivas Convocatorias tendrá lugar antes del 31 de Mayo de 1.990.
5. Los empleados que ejercen funciones de Secretaria accederán al Subgrupo 1 con efectividad 1 de Enero de 1989.

Artículo 16.- Plazos de promoción

El efecto de los ascensos por antigüedad será a partir del día 1 del mes siguiente a aquél 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, Técnicos 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 aún cuando no se pacten otros aumentos salariales.

GRUPO PRIMERO

Jefaturas

Subgrupo 1

Jefe de Tercera
Permanencia durante 9 años y pasa a
Jefe de Segunda
Permanencia durante 9 años y pasa a
Jefe de Primera
Permanencia durante 9 años y pasa a
Jefe Mayor
Permanencia durante 9 años y pasa a
Jefe Departamento

Subgrupo 2

Encargado de Negociado de Segunda
Permanencia durante 9 años y pasa a
Encargado de Negociado de Primera
Permanencia durante 9 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 8,5 años y pasa a
Titulado de Primera
Permanencia durante 9 años y pasa a
Titulado Mayor

Subgrupo 2 - Titulados Facultativos de G.M.

Titulado de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
Titulado de Segunda
Permanencia durante 8,5 años y pasa a
Titulado de Primera
Permanencia durante 9 años y pasa a
Titulado Mayor

Subgrupo 3 - Analistas

Analista Programador de 2ª
Permanencia durante 1 año y pasa a
Analista Programador de 1ª
Permanencia durante 2,5 años y pasa a
Analista de Sistemas Junior de 2ª
Permanencia durante 2,5 años y pasa a
Analista de Sistemas Junior de 1ª
Permanencia durante 3 años y pasa a
Analista de Sistemas Senior de 2ª
Permanencia durante 4 años y pasa a
Analista de Sistemas Senior de Primera

Subgrupo 4 - Programadores

Programador de Entrada
Permanencia durante 6 meses y pasa a
Programador Junior de 2ª

Permanencia durante 2,5 años y pasa a Programador Junior de 1ª
 Permanencia durante 2,5 años y pasa a Programador Senior de 2ª
 Permanencia durante 3 años y pasa a Programador Senior de 1ª

Subgrupo 5 - Operadores de Sistemas

Operador de Sistemas de Entrada
 Permanencia durante 6 meses y pasa a Operador de Sistemas de 2ª
 Permanencia durante 2,5 años y pasa a Operador de Sistemas de 1ª
 Permanencia durante 4 años y pasa a Operador de Sistemas Mayor

GRUPO TERCERO**Ventas****Subgrupo 1 - Supervisores**

Supervisor de 2ª
 Permanencia durante 9 años y pasa a Supervisor de 1ª
 Permanencia durante 9 años y pasa a Supervisor Mayor

Subgrupo 2 - Promotores

Promotor de Entrada
 Permanencia durante 6 meses y pasa a Promotor de 2ª
 Permanencia durante 4,5 años y pasa a Promotor de 1ª
 Permanencia durante 8 años y pasa a Promotor Mayor

GRUPO CUARTO**Subgrupo 1 (n-1)**

Grupo 3 B
 Permanencia durante 1,5 años y pasa a Grupo 3 A
 Permanencia durante 3 años y pasa a Grupo 2 B
 Permanencia durante 4 años y pasa a Grupo 2 A
 Permanencia durante 5,5 años y pasa a Grupo 1 B
 Permanencia durante 6 años y pasa a Grupo 1 A

(n-1) Alcanzando un determinado nivel por Concurso-Oposición solamente podrá tener lugar un ascenso por transcurso del tiempo, sin perjuicio de que por un nuevo Concurso-Oposición pueda accederse a otro nivel superior.

Subgrupo 2

Auxiliar Administrativo de Entrada
 Permanencia durante seis meses y pasa a Auxiliar Administrativo de 2ª
 Permanencia durante 2,5 años y pasa a Auxiliar Administrativo de 1ª
 Permanencia durante 5 años y pasa a Oficial Administrativo de 2ª
 Permanencia durante 8 años y pasa a Oficial Administrativo de 1ª
 Permanencia durante 10 años y pasa a Oficial Administrativo Mayor

GRUPO QUINTO**Oficios Varios**

Auxiliar de Oficios Varios de entrada
 Permanencia durante 6 meses y pasa a Auxiliar de Oficios Varios de 2ª
 Permanencia durante 2,5 años y pasa a Auxiliar de Oficios Varios de 1ª
 Permanencia durante 5 años y pasa a Oficial de Oficios Varios de 2ª

Permanencia durante 8 años y pasa a Oficial de Oficios varios de 1ª
 Permanencia durante 10 años y pasa a Oficial de Oficios Varios Mayor

GRUPO SEXTO**Edificios****Botones**

Al cumplir la edad de 18 años pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda

Ordenanza de Entrada
 Permanencia durante 6 meses y pasa a Ordenanza de 2ª
 Permanencia durante 2,5 años y pasa a Ordenanza de 1ª
 Permanencia durante 5 años y pasa a Conserje de 2ª
 Permanencia durante 8 años y pasa a Conserje de 1ª
 Permanencia durante 10 años y pasa a Conserje Mayor

Artículo 17.- Convocatoria:

Quando 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:

- 1ª. Categoría del puesto de trabajo
- 2ª. División
- 3ª. Instrucción básica mínima
- 4ª. Programa de materias y/o pruebas técnicas
- 5ª. Salario bruto a percibir y gratificación si procede
- 6ª. Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal
- 7ª. En la Convocatoria se especificará el Centro para el que se concursa
- 8ª. Fecha de incorporación
- 9ª. Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto opositado, con vigencia igual al período de prueba estipulado.
- 10ª. Procedimientos y plazos de reclamación e impugnación
- 11ª. Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que en su caso, han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- 12ª. Sistemas de calificación
- 13ª. Clasificación de grupos preferentes
- 14ª. 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:

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

Quien obtenga plaza mediante convocatoria, deberá permanecer 18 meses en el centro de trabajo sin posibilidad de presentarse a traslado.

Sin perjuicio de lo anterior aquellos trabajadores que hubiesen obtenido plaza en la misma Convocatoria, o en las Convocatorias habidas en un plazo de tres meses, podrán permutar entre sí sus respectivas plazas.

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 Área, 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 período de no presentación será de 12 meses de esta convocatoria.

Artículo 18.- Traslados

1. Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Pertenecer a la plantilla como personal fijo, siendo preferente los del Área 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.
 - d) Los trabajadores que hayan promocionado al Subgrupo 1 del Subgrupo 4 no podrán solicitar traslado dentro de este Subgrupo, hasta que no se haya realizado el total de pruebas de promoción, a no ser que renuncien a la categoría obtenida en el Subgrupo 1.
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. Tendrán 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. Los Promotores podrán optar, por traslado, a las vacantes que se produzcan de Técnicos de Ventas, Gestores y Promotores, manteniendo, en todo caso, las condiciones económicas y laborales correspondientes a su categoría de Promotor.
6. Anualmente se establecerá una lista de posibles candidatos a trasladar, 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.

Artículo 19.- Tribunales Calificadores

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 2º grado con cualquiera de los participantes.

Artículo 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 Oficiales competentes 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 15 días, salvo acuerdo entre Dirección y Representación Laboral.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de 10 días, a contar de la fecha de expiración de la Convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

Artículo 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 2.

Artículo 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.

Artículo 23.- Período 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 estimase 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 queden 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.

Artículo 24.- Contratación de trabajadores sinusválidos

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 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.

Artículo 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 estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la Empresa, con la colaboración de la Representación Laboral, al objeto de que todo el personal tenga acceso a dichos cursos. Esta publicará los distintos cursos a realizar y condiciones de participación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral. 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 que el ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa, en consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como periodo de prueba ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

3. 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 otorgará 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 nº 2.

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 CUARTO**JORNADA - VACACIONES - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****CAPITULO PRIMERO - JORNADA Y HORARIO****Artículo 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, Edificios 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.

Artículo 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.

Artículo 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 encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la Empresa dentro de la jornada laboral y antes de las diez de la mañana.

Artículo 30.- Flexibilidad

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

Artículo 31.- Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente 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.

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

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

Artículo 33.- Previsión de vacaciones

La Empresa, según la necesidad del trabajo y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

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

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

Artículo 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 las 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.

Artículo 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 TERCERO - PERMISOS Y LICENCIAS**Artículo 36.- Permisos**

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio se gozará de diecisiete días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si este 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, aún 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 cinco 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 realizarse con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con

la de otro trabajador de su mismo centro y Area 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 CUARTO - EXCEDENCIA

Artículo 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.

Artículo 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) Para designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.
- 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 Empresa, 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.

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

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior, tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las 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 esta 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 reingreso, 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 inusválido, 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 reingreso 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 reingreso.

TITULO QUINTO**REGIMEN ECONOMICO****CAPITULO PRIMERO - REGIMEN ECONOMICO****Artículo 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 SEGUNDO - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**Artículo 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.

Artículo 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 periodo 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.

Artículo 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, dificultad o precisión.

Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

Artículo 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.

Artículo 49.- Comisiones

Es el complemento retributivo que se asigna al personal de Ventas en proporción a la producción neta obtenida por su labor.

Artículo 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 a devengarse en las siguientes fechas: para la de marzo el 1 de enero del año inmediato anterior, 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 I.P.C., la variación de los precios de los productos de promoción, los incrementos del salario base, etc.

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

CAPITULO TERCERO - CONCEPTOS EXTRASALARIALES**Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 acuerdo económico anexo.

Artículo 59.- Compensación por comida

A todos los trabajadores, que continúen su jornada laboral por la tarde, se le abonará el valor de la comida, por una cantidad que figura en el acuerdo económico anexo.

Artículo 60.- Complemento a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria

Al trabajador que se encuentre en situación de I.L.T., debidamente acreditada por los Servicios de la

Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ésta hasta alcanzar el 100 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 aplicársele cuando la situación de I.L.T. supere el plazo de veinte días. A partir de este 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.

Artículo 61.- Compensaciones por gastos de traslado

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento 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.

Artículo 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 "libre", 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.

Artículo 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, B.U.P., C.O.U., F.P. 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 Artº. 62.2

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

- a) Permiso para asistir a los exámenes sin serm 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 CUARTO - ANTICIPOS Y PRESTAMOS

Artículo 64.- Anticipos

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

Artículo 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 anuales.

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

En aquellos casos en los que existan razones de urgencia o necesidad justificada, la Comisión de Fondos Sociales 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.

Artículo 66.- Préstamos

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 20.000.000,- de Pts. más los intereses acumulados constituido para este fin, en anteriores convenios, de acuerdo con los siguientes requisitos:

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

Artículo 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 y anticipos, 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.

Artículo 68.- Préstamos Externos

La Empresa negociará con las entidades financieras, en orden a tratar de conseguir, préstamos en condiciones más ventajosas y preferentes para los empleados de CETESA. Dichos préstamos se tramitarán a través de la Comisión de Fondos Sociales.

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

TITULO SEXTO**MOVILIDAD****CAPITULO PRIMERO - TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO****Artículo 69.- Residencia y Cambio de Acoplamiento****1.- Residencia**

Se entiende por residencia de un trabajador la localidad en que ha sido contratado para prestar sus servicios.

2.- Cambios de Acoplamiento

- 2.1. Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo o Subgrupo Laboral, dentro de la localidad de residencia podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta las peticiones recibidas reconociendo las siguientes preferencias:

- Antigüedad efectiva en el Grupo o Subgrupo Laboral
- Antigüedad en la Empresa.

- 2.2. Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

- 2.3. La Empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la Representación Social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos.

Artículo 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.

Artículo 71.- Traslado Voluntario y Permutas

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.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán permutar sus respectivas plazas en distintas localidades, siempre que estén encuadradas en el mismo Grupo o Subgrupo Laboral y cuenten con el período mínimo de permanencia en la Empresa para poder participar en concursos de traslados, excepción hecha de los trabajadores encuadrados en el Subgrupo I del Grupo 49.

Artículo 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 traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 75 por 100 si no las tiene.

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

Artículo 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 SEPTIMO**PREMIOS - FALTAS Y SANCIONES****CAPITULO PRIMERO - PREMIOS****Artículo 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 correspondan.

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

CAPITULO SEGUNDO - FALTAS**Artículo 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 clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 76.- Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- 19.- Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 29.- No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 39.- El abandono de servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 49.- La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 59.- La falta de aseo o limpieza personal.
- 69.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 79.- Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Artículo 77.- Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

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

Artículo 78.- Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

- 19.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 29.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

39.- Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

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

69.- El abandono de destino.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO - SANCIONES**Artículo 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: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

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

Artículo 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 correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado.

Artículo 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 descargos.

Artículo 82.- Recursos

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

Artículo 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 OCTAVO

DERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNION DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO - REPRESENTACION

Artículo 84.- Representación de los Trabajadores

La Representación de los Trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán 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 24 horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores	25 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores	30 horas
Centros de 251 a 500 trabajadores	40 horas
Comité Intercentros	40 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.

Artículo 85.- Comité Intercentros

- 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.

- 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.

- Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros serán los siguientes:

- 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 desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la Empresa.

- Exposición en los Tablones de Anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.
- 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.
- Recepción de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la Empresa.
- Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.
- 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.
- 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.
- Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos, para casos concretos y justificados.

- 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.

Artículo 86.- Secciones Sindicales

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconoce las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 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.- TECNICOS DE VENTAS

Los Técnicos de Ventas que contrate la Empresa al amparo del Real Decreto 1438/85, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y en sus respectivos Contratos de Trabajo, según modelo único con condiciones uniformes para todos los Trabajadores.

Salvo petición expresa, no se aplicará esta modalidad de Contratación a los actuales Promotores, los cuales mantendrán las condiciones económicas y laborales recogidas en el Convenio Colectivo que sea de aplicación en cada momento al personal de CETESA que no tenga la categoría de Técnico de Ventas.

2.- SEGURIDAD E HIGIENE

El comité de Seguridad e Higiene tendrá asignado 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 éstos 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 electrocardiograma 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 trabajan 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.

3.- FOMENTO DE EMPLEO (JUBILACION 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 R.D.

4.- 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.

La Fuerza de Ventas (Promotores, Supervisores y Jefes de Zonal) y todos los trabajadores que, por sus funciones, deban desplazarse habitualmente, tendrán suscrita una póliza especial a partir del 01.01.89 que cubre los riesgos de fallecimiento por accidentes e invalidez absoluta, por una cuantía no inferior a 3.250.000,- de pts., como resultado del desarrollo de su labor.

Anualmente se revisará según incremento de I.P.C.

5.- 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.

8.- 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 será mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleve.

7.- 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 Convenio compensarán las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se considerará como horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, así como las de 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 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 1**CATEGORIAS SECRETARIAS**

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

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

Se les asignan como categorías laborales las siguientes:

- a) Secretarías de Dirección de Área: Grupo 1-B accediendo a los seis años al Grupo 1-A.
- b) Secretarías de Dirección: Grupo 1-B sin acceso a grupos superiores.
- c) Secretarías de Subdirección: Grupo 2-A accediendo a los 5,5 años al Grupo 1-B.
- d) Secretarías de Dirección de Zona y Jefes de División: Grupo 2-B sin acceso a grupos superiores.

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 Secretaría de División, será a todos los efectos de promoción, y de acuerdo al artº. 15, excepto los puestos desempeñados a la firma del presente Convenio que, directamente, accederán a la categoría 2-B.

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

ANEXO 2**CONVOCATORIAS DE SUPERVISORES**

Para cualquier convocatoria de Supervisores se aplicará lo establecido en el artº. 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 noventa por ciento.
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 potenciales, se encontrará dentro de los parámetros establecidos.

Toda persona que no se encuentre por encima de la situación anterior establecida y tenga justificación, o cualquier circunstancia por la que ésta no se haya producido, podrá escribir al Tribunal de selección, dentro 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.

Evaluada las pruebas, el candidato de mayor puntuación y el segundo, pasarán, por este orden, al cursillo 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 periodo 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 estimare que el candidato no se adapta al puesto, se aplicará lo dispuesto en el artº. 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 3**ACOPLANIENTO 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 correspondiera 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 periodo de adaptación al nuevo grupo que se determine por Convocatoria, procediéndose a realizar un curso de formación previo de carácter selectivo.

ACUERDO ECONOMICO**1.- SUELDO BASE****1.1 Año 1.989**

Durante el año 1.989 regirán, para las distintas categorías, los sueldos base reseñados en la Tabla adjunta.

Las cantidades satisfechas con carácter de anticipo, durante 1.989 serán absorbidas y compensadas hasta su cuantía, con la citada Tabla.

1.2 Revisión Salarial para 1.989

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31.12.89 un incremento sobre el 31.12.88 superior al 6%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base para el cálculo del incremento salarial de 1.990 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial de 1.988.

Se garantiza que ningún grupo laboral experimentará durante el año 1.989 un incremento salarial inferior al IPC que se produzca realmente en este año.

La revisión salarial por efecto de lo pactado en este apartado se abonará, en su caso, de una sola vez durante el primer trimestre de 1.990.

1.3 Año 1.990

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año 1.989 y efectuado, en su caso, la revisión salarial de ese año, se confeccionarán las tablas del año 1.990, elevando los salarios de cada categoría laboral del año 1.989 en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para 1.990 más 1 punto en los grupos de Jefaturas, Titulados, Informáticos y Ventas y más 1,70 en los grupos de Administrativos, Oficios y Edificios.

En el supuesto de que el Gobierno no efectuase provisiones sobre variación del IPC para 1.990 se tomarán como referencia las del Banco de España y, en su defecto las de la O.C.D.E.

Si finalizado el año, el IPC real al 31.12.90 fuere superior al previsto inicialmente se incrementarán los salarios base en la diferencia, abonándose el incremento, con efectos 1.1.90, durante el primer trimestre de 1.991, tomándose los nuevos sueldos, así rectificadas, como base para fijar los de 1.991.

2.- ANTIGÜEDAD**2.1 Año 1.989**

Se incrementa en 2,5 por ciento el monto total de la antigüedad acumulada a 31.12.88.

Los nuevos trienios cumplidos a partir del 1 de enero de 1.989 serán de un 4 por ciento del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionarse el trienio.

2.2 Año 1.990

Se incrementará en 2,5 por ciento el monto total de la antigüedad acumulada a 31.12.89.

Los nuevos trienios cumplidos a partir del 1 de enero de 1.990 serán de un 4 por ciento del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionarse el trienio.

3.- GRATIFICACIONES POR FUNCION**3.1 Año 1.989**

Se incrementará en un 7 por ciento el monto total por este concepto, distribuyéndose por la Dirección de la forma que se estime oportuno.

3.2 Año 1.990

Se elevarán en el IPC previsto para 1.990 más un punto, con iguales criterios de distribución que para 1.989.

4.- PLUS DE RESIDENCIA**4.1 Año 1.989**

Se fija para 1.989 en 9.000,- Pts. mensuales.

4.2 Año 1.990

Se incrementará en el IPC previsto para 1.990 más un punto.

5.- COMPENSACION POR COMIDA**5.1 Año 1.989**

Su cuantía será de 1.000,- Pts.

5.2 Año 1.990

Se establece en 1.100,- Pts.

6.- DIETAS**6.1 Año 1.989**

- Tipo A: La actual dieta de 6.100,- Pts. se fija en 6.700,- Pts.
 Tipo B: La actual dieta de 4.200,- Pts. se fija en 4.600,- Pts.
 Tipo C: La actual dieta de 1.500,- Pts. se fija en 1.700,- Pts.

6.2 Año 1.990

- Tipo A: La dieta de 1.989 de 6.700,- Pts. pasará a 7.000,- Pts.
 Tipo B: La dieta de 1.989 de 4.600,- Pts. pasará a 5.000,- Pts.
 Tipo C: La dieta de 1.989 de 1.700,- Pts. pasará a 2.000,- Pts.

La dieta de Tipo A se percibirá en los desplazamientos a Provincia distinta a la de residencia que requieran pernoctar fuera de ella.

La dieta de Tipo B se devengará en los desplazamientos a efectuar dentro de la misma provincia que requieran pernoctar fuera de la residencia.

La dieta de Tipo C se devengará en desplazamientos que no requieran pernoctar fuera de la residencia.

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.

7.- COMPENSACION POR KILOMETRAJE**7.1 Año 1.989**

21,- Pts. kilómetro

7.2 Año 1.990

22,- Pts. kilómetro

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SUELDO BASE
	1.989
=====	=====
JEFE DE DEPARTAMENTO	231.403
JEFE MAYOR	195.652

CATEGORIA	SUELDO BASE
*****	*****
JEFE DE PRIMERA	178.172
JEFE DE SEGUNDA	162.147
JEFE DE TERCERA	149.140
ENCARGADO NEGC. MAYOR	178.172
ENCARGADO NEGC. PRIMERA	162.147
ENCARGADO NEGC. SEGUNDA	149.140
TITULADO MAYOR G.S.	178.172
TITULADO PRIMERA G.S.	162.147
TITULADO SEGUNDA G.S.	149.140
TITULADO ENTRADA G.S.	122.561
TITULADO MAYOR G.M.	162.147
TITULADO PRIMERA G.M.	141.561
TITULADO SEGUNDA G.M.	122.561
TITULADO ENTRADA G.M.	107.440
ANALIST. SIST. SENR. PRIME.	245.741
ANALIST. SIST. SENR. SEGUN.	236.690
ANALIST. SIST. JUNR. PRIME.	227.568
ANALIST. SIST. JUNR. SEGUN.	218.445
ANALIST. PROGRAMAD. PRIMERA	209.394
ANALIST. PROGRAMAD. SEGUNDA	200.271
PROGRAMAD. SENIOR PRIMERA	191.149
PROGRAMAD. SENIOR SEGUNDA	182.025
PROGRAMAD. JUNIOR PRIMERA	172.905
PROGRAMAD. JUNIOR SEGUNDA	163.851
PROGRAMADOR ENTRADA	141.080
OPERADOR SIST. MAYOR	182.025
OPERADOR SIST. PRIMERA	163.851
OPERADOR SIST. SEGUNDA	154.729
OPERADOR SIST. ENTRADA	131.957
SUPERVISOR MAYOR	96.984
SUPERVISOR PRIMERA	91.552
SUPERVISOR SEGUNDA	85.890
PROMOTOR MAYOR	85.890
PROMOTOR PRIMERA	80.849
PROMOTOR SEGUNDA	75.825
PROMOTOR ENTRADA	68.059
ADTV. GRUPO 1-A	159.600
ADTV. GRUPO 1-B	137.562
ADTV. GRUPO 2-A	123.882
ADTV. GRUPO 2-B	117.548
ADTV. GRUPO 3-A	106.349
ADTV. GRUPO 3-B	101.482
OFICIAL ADTV. MAYOR	152.254
OFICIAL ADTV. PRIMERA	130.216
OFICIAL ADTV. SEGUNDA	111.216
AUXILIAR ADTV. PRIMERA	101.482
AUXILIAR ADTV. SEGUNDA	93.614
AUXILIAR ADTV. ENTRADA	65.032
OFICIAL O.V. MAYOR	152.254
OFICIAL O.V. PRIMERA	130.216
OFICIAL O.V. SEGUNDA	111.216
AUXILIAR O.V. PRIMERA	101.482
AUXILIAR O.V. SEGUNDA	93.614
AUXILIAR O.V. ENTRADA	65.032
CONSERJE MAYOR	116.116
CONSERJE PRIMERA	112.688
CONSERJE SEGUNDA	97.900
ORDENANZA PRIMERA	92.758
ORDENANZA SEGUNDA	85.092
BOTONES	55.789

ACUERDO COMISIONES PAGINAS AMARILLAS 4ª CAMPAÑA

En Madrid, a 12 de Junio de 1989, reunidos la Representación de los Trabajadores y la de la Empresa, se toman los siguientes acuerdos, que afectan a las Comisiones de Páginas Amarillas en la 4ª Campaña de Ventas.

Los conceptos y tramos para el cálculo de Comisiones, son los definidos a continuación:

PRIMER TRAMO: Correspondiente a la Cartera Inicial; viene determinada por las ventas realizadas individualmente en la campaña anterior. El valor total de dicha cartera, a nivel nacional, asciende a la cantidad de 12.361

millones de pesetas. De dicho importe se detraerán los impagados, según se estipula en el punto con ese título.

Sólo se podrá modificar el importe de la cartera por acuerdo entre ambas partes.

SEGUNDO TRAMO: Comprendido entre el punto donde finaliza el primer tramo y el configurado por la aplicación de un incremento sobre éste, según las siguientes condiciones y parámetros:

- Guías que inician su 4ª Campaña de Ventas en el primer trimestre del año 1988: Incremento de 17% sobre el primer tramo.
- Guías que inician su 4ª Campaña de Ventas en el segundo trimestre del año 1988: Incremento del 18% sobre el primer tramo.
- Guías que inician su 4ª Campaña de Ventas en el tercer trimestre del año 1988: Incremento del 19% sobre el primer tramo.
- Guías que inician su 4ª Campaña de Ventas en el cuarto trimestre del año 1988 o durante el año 1989: Incremento del 20% sobre el primer tramo.

De estas condiciones están excluidas, aquellas guías que, por aplicación del sistema, resulten con un segundo tramo cuyo límite sea superior al Objetivo fijado por la Empresa (Tercer tramo).

TERCER TRAMO: Comprendido entre el punto donde finaliza el segundo tramo y el Objetivo fijado por la Empresa, cuantificado en 18.395 millones de pesetas (incluido Televenta).

Este Objetivo, no comportará ningún tipo de consecuencia laboral, por la aplicación del Artº. 55 del vigente Convenio Colectivo de Empresa.

IMPAGADOS: A efectos de configuración de la Cartera Inicial, se tendrá en cuenta el valor de los impagados correspondiente a venta de 3ª Campaña. En el momento en que se disponga de esta información, será deducido dicho valor de la Cartera entregada por la Empresa al inicio de Campaña, obteniendo con ello el contenido económico de la Cartera Inicial.

La citada deducción, tendrá los efectos correspondientes sobre la configuración del Segundo Tramo.

En ningún caso, el Objetivo fijado por la Empresa, tanto individual como colectivo, sufrirá modificación por la aplicación de esta deducción.

COMISIONES PARA PROMOTORES DE VENTA DIRECTA

- La Tasa Base, de aplicación sobre las ventas correspondientes al Primer Tramo, será la resultante de incrementar en un 10% la determinada para 3ª Campaña de Ventas.
- La Tasa correspondiente al Segundo Tramo, será 4,5 veces la Tasa Base definida en el punto anterior.
- La Tasa correspondiente al Tercer Tramo, será 5 veces la Tasa Base definida anteriormente.
- El exceso sobre el Objetivo fijado por la Empresa, se abonará al 30%
- En ningún caso, los tramos son acumulables.
- En anexo adjunto, se detallan las tasas correspondientes a cada tramo y categoría de guía.

COMISIONES PARA SUPERVISORES DE VENTA DIRECTA

- La Tasa Base, de aplicación sobre ventas correspondientes al Primer Tramo, será la resultante de incrementar en un 10% la determinada para 3ª Campaña de Ventas.
- La Tasa correspondiente al Segundo Tramo, será 4,5 veces la Tasa Base definida en el punto anterior.
- La Tasa correspondiente al Tercer Tramo, será 5 veces la Tasa Base definida anteriormente.
- El exceso sobre Objetivo fijado por la Empresa, se abonará al 10%. Caso de cubrir su objetivo todos y cada uno de los miembros del Grupo de Ventas, este porcentaje pasará a ser de un 15%.
- En ningún caso, los tramos son acumulables.
- En anexo adjunto, se detallan las tasas correspondientes a cada tramo y categoría de guía.

COMISIONES PARA PROMOTORES DE TELEVENTA

- La Tasa Base, de aplicación sobre las ventas correspondientes al Primer Tramo, será la resultante de incrementar en un 10% la determinada para 3ª Campaña de Ventas.
- La Tasa correspondiente al Segundo Tramo, será 2,5 veces la Tasa Base definida en el punto anterior.
- La Tasa correspondiente al Tercer Tramo, será 3 veces la Tasa Base definida anteriormente.
- El exceso sobre el Objetivo fijado por la Empresa, se abonará al 30%.
- En ningún caso, los tramos son acumulables.
- En anexo adjunto, se detallan las tasas correspondientes a cada tramo y categoría de guía.

COMISIONES PARA SUPERVISORES DE TELEVENTA

- La Tasa Base, de aplicación sobre las ventas correspondientes al Primer Tramo, será la resultante de incrementar en un 10% la determinada para 3ª Campaña de Ventas. (*).
- La Tasa correspondiente al Segundo Tramo, será 2,5 veces la Tasa Base definida en el punto anterior.
- La Tasa correspondiente al Tercer Tramo, será 3 veces la Tasa Base definida anteriormente.
- El exceso sobre el Objetivo fijado por la Empresa, se abonará al 10%. Caso de cubrir su objetivo todos y cada uno de los miembros del Grupo de Ventas, este porcentaje pasará a ser de un 15%.
- En ningún caso, los tramos son acumulables.
- En anexo adjunto, se detallan las tasas correspondientes a cada tramo y categoría de guía.

(*) La Tasa Base utilizada como base de cálculo para guías de categoría 9ª, no existente en este caso en 3ª Campaña, se estima en un 3%.

PREMIO

Cumplido el Objetivo de Ventas señalado por la Empresa, se establecen los siguientes Premios:

- Promotores de Venta Directa: 450.000,- Pts. por la obtención del Objetivo Económico. Si además se obtiene el Objetivo de Clientes, dicha cantidad se verá incrementada en 150.000,- Pts.
- Supervisores de Venta Directa: 600.000,- Pts. por la obtención del Objetivo Económico. Si

además se obtiene el Objetivo de Clientes, dicha cantidad se verá incrementada en 200.000,- Pts.

- Promotores de Televenta: 187.500,- Pts. por la obtención del Objetivo Económico. Si además se obtiene el Objetivo de Clientes, dicha cantidad se verá incrementada en 62.500,- Pts.
- Supervisores de Televenta: 600.000,- Pts. por la obtención del Objetivo Económico. Si además se obtiene el Objetivo de Clientes, dicha cantidad se verá incrementada en 200.000,- Pts.

ANTICIPOS

Mensualmente, se concederá un anticipo, a cuenta de las Comisiones de la liquidación provisional, en base a lo siguiente:

PROMOTORES

A cada Promotor (Venta Directa o Televenta), se le realizará un anticipo de Comisiones, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Objetivo} \times \text{Tasa Base}}{\text{Nº meses campaña}} = \text{ANTICIPO MENSUAL}$$

- El anticipo podrá ser modificado, en función de la producción mensual, en más o menos cantidad.

SUPERVISORES

A cada Supervisor (Venta Directa o Televenta), se le realizará un anticipo de comisiones, según la siguiente fórmula:

- Comisiones totales a cumplimiento de Objetivo de empresa, dividido por el número de meses de campaña. A la cantidad resultante, le será descontada un 15% en previsión de incidencias.

- El anticipo podrá ser modificado, en función de la producción mensual, en más o menos cantidad.

LIQUIDACION DE COMISIONES

A la publicación de la Guía, se efectuará la liquidación provisional de Comisiones.

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

ANEXO**DETALLE DE LAS TASAS CORRESPONDIENTES A CADA TRAMO****PROMOTORES VENTA DIRECTA**

Categoría	1º Tramo	2º Tramo	3º Tramo
11	2,60	11,70	13,00
10	2,69	12,10	13,45
9	2,78	12,51	13,90
8	2,89	13,00	14,45
7	2,98	13,41	14,90
6	3,07	13,81	15,35
5	3,19	14,35	15,95
4	3,57	16,06	17,85
3	4,12	18,54	20,60

SUPERVISORES VENTA DIRECTA

Categoría	1º Tramo	2º Tramo	3º Tramo
11	0,82	3,69	4,10
10	0,84	3,78	4,20

Categoría	1ª Tramo	2ª Tramo	3ª Tramo
9	0,92	4,14	4,60
8	1,05	4,72	5,25
7	1,08	4,86	5,40
6	1,10	4,95	5,50
5	1,21	5,44	6,05
4	1,43	6,43	7,15
3	1,53	6,88	7,65

PROMOTORES TELEVENTA

Categoría	1ª Tramo	2ª Tramo	3ª Tramo
11	9,62	24,05	28,86
10	9,95	24,87	29,85
9	10,28	25,70	30,84
8	10,72	26,80	32,16
7	11,05	27,62	33,15
6	11,38	28,45	34,14
5	11,88	29,70	35,64
4	13,36	33,40	40,08
3	15,40	38,50	46,20

SUPERVISORES TELEVENTA

Categoría	1ª Tramo	2ª Tramo	3ª Tramo
11	3,00	7,50	9,00
10	3,08	7,70	9,24
9	3,30	8,25	9,90

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

3171 *ORDEN de 25 de enero de 1990 sobre cesión de REPSOL a DUPEP en el permiso de investigación de hidrocarburos AYALGAS y autorización para ser titular de permisos de investigación.*

Visto el contrato de cesión el día 1 de mayo de 1989 entre las Sociedades «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» (REPSOL) y Du Pont E & P número 5 (DUPEP), y de cuyas estipulaciones se establece que REPSOL cede a DUPEP un 50 por 100 de participación en el permiso de investigación de hidrocarburos denominado AYALGAS.

Visto el Convenio de colaboración suscrito el 1 de mayo de 1989 por REPSOL y DUPEP para regular las relaciones y actividades entre las partes en el permiso AYALGAS. Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía y de conformidad con lo acordado por el Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de diciembre de 1989,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se autoriza a la Sociedad DUPEP para ser titular de permisos de investigación y concesiones de explotación de hidrocarburos.

Segundo.—Se autoriza el contrato suscrito entre las Sociedades REPSOL y DUPEP, por el que REPSOL cede a DUPEP un 50 por 100 de participación en el permiso de investigación de hidrocarburos denominado AYALGAS.

Tercero.—Como consecuencia de la autorización otorgada, la titularidad del permiso de investigación de hidrocarburos mencionado en la condición segunda anterior queda de la siguiente forma:

REPSOL: 50 por 100.
DUPEP: 50 por 100.

La Sociedad DUPEP pasa a ser la operadora del permiso.

Cuarto.—Se autoriza el Convenio de colaboración suscrito el 1 de mayo de 1989, por las Sociedades REPSOL y DUPEP para regular sus relaciones y actividades a desarrollar en el permiso AYALGAS, en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en la Ley de 27 de junio sobre investigación y explotación de hidrocarburos, en su vigente Reglamento.

Cualquier aclaración que se pretenda introducir en el Convenio que se autoriza deberá ser sometida a la previa conformidad de la Administración, requisito indispensable para su eficacia ante la misma.

Quinto.—Las titulares quedan sujetas a las estipulaciones que se describen en el contrato que se aprueba, así como al contenido del Real Decreto 2135/1985, de 23 de octubre, por el que se otorgó el permiso.

Sexto.—La Sociedad REPSOL deberá ajustar y DUPEP constituir, de acuerdo con las nuevas participaciones, las garantías a que se refiere en sus artículos 23 y 24 la Ley sobre investigación y explotación de

hidrocarburos de 27 de junio de 1974, y el Reglamento para su aplicación, y presentar en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos correspondientes.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 25 de enero de 1990.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

3172 *ORDEN de 26 de enero de 1990 por la que se otorga a «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», concesión administrativa para el servicio público de distribución y suministro de gas natural por canalización en el término municipal de Reocín (Cantabria).*

La Empresa «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», ha solicitado, a través de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria, concesión administrativa para el servicio público de distribución y suministro de gas natural por canalización en el término municipal de Reocín, en la provincia de Cantabria, a cuyo efecto ha presentado la documentación técnica correspondiente.

La distribución del gas natural se realizará mediante redes de distribución constituidas por canalizaciones de nueva construcción. La red básica de distribución tendrá su origen en la red industrial de la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), a través de una estación de regulación y medida. De esta red básica partirán las redes secundarias y ramificaciones precisas para atender a los diferentes puntos de consumo. Las canalizaciones enterradas estarán formadas por tuberías de polietileno de media o alta densidad y tendrán, según los tramos, unos diámetros nominales comprendidos entre 200 y 20 milímetros.

El gas natural a suministrar tendrá un poder calorífico superior (P.C.S.) no inferior a 9.000 Kcal/Nm³.

La presión de suministro en las llaves de acotada de las instalaciones receptoras estará comprendida en el rango de la media presión A. Los suministros a los usuarios finales domésticos y comerciales se efectuarán en baja presión.

El presupuesto de las instalaciones asciende a 12.060.000 pesetas.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido al efecto, de conformidad con lo previsto en el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de noviembre), que continuará en vigor de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 10/1987, de 15 de junio, de disposiciones básicas para un desarrollo coordinado de actuaciones en materia de combustibles gaseosos (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 y 18 de julio), en tanto no se aprueben las disposiciones de desarrollo de la misma.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Se otorga a «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», concesión administrativa para la prestación del servicio público de suministro y distribución de gas natural por canalización en el término municipal de Reocín en la provincia de Cantabria.

La presente concesión se ajustará a las siguientes condiciones:

Primera.—«Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», constituirá en el plazo de un mes una fianza por valor de 241.200 pesetas, importe del 2 por 100 del presupuesto que figura en el expediente, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, conforme al artículo 13 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre. Dicha fianza se constituirá en la Caja General de Depósitos, a disposición del Director general de la Energía, en metálico o en valores del Estado, o mediante aval bancario, o contrato de seguro concertado con Entidades de Seguros de las sometidas a la Ley 33/1984, de 2 de agosto, sobre Ordenación del Seguro Privado. El concesionario deberá remitir a la Dirección General de la Energía de este Ministerio la documentación acreditativa del depósito de dicha fianza en un plazo de treinta días a partir de su constitución.

La fianza será devuelta al concesionario una vez que autorizadas las instalaciones y construidas en los plazos que se establezcan en la autorización para el montaje de las mismas, la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria formalice el Acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Segunda.—La presente concesión se otorga dejando a salvo los derechos concesionales reconocidos con anterioridad a la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), para el suministro de gas natural para usos industriales en diversos términos municipales, entre los que figuraba el de Reocín, por Orden de 21 de abril de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de mayo), sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan entre «Compañía Española de Gas, Socie-