

3. Billeto de ida y vuelta entre el aeropuerto más próximo al domicilio del beneficiario y Roma por la ruta más corta y en clase turista.

4. Los becarios seleccionados tendrán opción a residir en la Academia, corriendo de su cuenta los gastos de alojamiento y manutención.

IV. *Período y condiciones de disfrute.*—El período de disfrute de la beca es de doce meses y podrá ser prorrogado una sola vez por un plazo no superior a otros doce meses. Los becarios deberán incorporarse al Centro del CSIC en los primeros días de enero de 1991.

Se entenderá que todo becario que no se incorpore en el plazo establecido, renuncia a la beca que se le haya otorgado. Los becarios no podrán desarrollar otra actividad que no sea aquella para la que obtuvieron sus becas.

Las becas serán incompatibles con el disfrute de otras ayudas similares. No obstante serán compatibles con bolsas de viaje, etc., con la autorización del Organismo.

La solicitud de prórroga deberá manifestarse al Departamento de Postgrado y Especialización a los diez meses de iniciada la beca. Para ello, los becarios deberán enviar, junto con la solicitud de prórroga, una memoria relativa a la labor realizada, acompañada de sendos informes del Director del trabajo y del Director del Instituto de Historia y Arqueología de Roma, y memoria de la labor a realizar en el supuesto de que se les conceda la prórroga.

El Departamento de Postgrado y Especialización propondrá a la Junta de Gobierno del Consejo Superior de Investigaciones Científicas la correspondiente decisión.

A los efectos de concursos y oposiciones se considerará tarea investigadora el tiempo de disfrute de la beca.

V. *Formalización de solicitudes.*—Los impresos de solicitud se encuentran a disposición de los interesados en el Departamento de Postgrado y Especialización.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de los siguientes documentos:

1. Certificación académica personal completa y acreditativa del grado de titulación exigido.

2. Curriculum vitae del solicitante, según modelo, que se facilitará en el Departamento de Postgrado y Especialización del CSIC, acompañado de cuantos documentos puedan avalarlo.

3. Memoria-anteproyecto del trabajo a realizar e informe del Director del trabajo, con el visto bueno del Director del Instituto de Historia y Arqueología de Roma.

4. Fotocopia del documento nacional de identidad.

5. Declaración comprometiéndose a renunciar, si fuera seleccionado, a la percepción de otras remuneraciones y disfrute de otras becas o ayudas incompatibles.

6. Declaración de hallarse libre de obligaciones militares.

7. Los candidatos deberán justificar documentalmente el conocimiento de la lengua del país, o en su defecto el del inglés o francés.

VI. *Selección de los becarios.*—La Junta de Gobierno del Consejo Superior de Investigaciones Científicas nombrará una Comisión de expertos presidida por la Directora del Departamento de Postgrado y Especialización del CSIC. Esta Comisión seleccionará a los candidatos más idóneos. En la selección se tendrá en cuenta, además de los requisitos administrativos, la actividad investigadora del interesado (publicaciones, participación en congresos, etc.), y el tema propuesto de investigación.

Las decisiones de carácter científico serán irrecorribles.

La Comisión de Selección elevará a la Junta de Gobierno del Consejo Superior de Investigaciones Científicas la relación de candidatos que deban ser becados, para su aprobación definitiva.

VII. *Obligaciones de los becarios.*—Los becarios se comprometerán, al aceptar las becas concedidas, a cumplir en todas sus partes el Reglamento de la Academia Española de Historia, Arqueología y Bellas Artes, aprobado por Real Decreto 1921/1984, de 10 de octubre, y modificado por Real Decreto 1155/1986, de 13 de junio, así como el régimen interior vigente y las normas propias de funcionamiento del Instituto de Historia y Arqueología de Roma que estén en vigor.

Los becarios no tendrán adquirido ningún compromiso, como oposiciones, exposiciones, concursos, etc., que les impida el cumplimiento íntegro o continuado del trabajo y/o de los estudios objeto de la beca.

El becario está obligado a informar periódicamente al Director del Instituto de la marcha de los trabajos y/o de los estudios propuestos.

Al término de su estancia en la Academia y, en todo caso, dentro del mes siguiente al término del período de la beca, el becario está obligado a presentar la memoria de los trabajos y/o estudios realizados, en forma tal que quede acreditado el cumplimiento del plan trazado en la solicitud.

Cuando las circunstancias obliguen a algún becario a introducir modificaciones fundamentales en el plan primitivo de su investigación, deberá dar cuenta de ello inmediatamente, por escrito, al Director del Instituto, y eventualmente al Departamento Escuela de Postgrado y Especialización del CSIC.

Al término de la beca, el becario depositará en el Instituto una copia de los trabajos de investigación realizados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23600 *RESOLUCION de 14 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Centros Comerciales y de Asistencia Técnica de Ibelsa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Centros Comerciales y de Asistencia Técnica de Ibelsa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1989; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal 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, 14 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Centros Comerciales y de Asistencia Técnica de Ibelsa, Sociedad Anónima».

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTROS COMERCIALES Y DE ASISTENCIA TÉCNICA DE IBELSA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.— **AMBITO TERRITORIAL:** Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de Trabajos Comerciales y de Asistencia Técnica de IBELSA, Sociedad Anónima, que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2.º.— **AMBITO PERSONAL:** Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA, S.A. de los Centros de Trabajo antes citados (Art.º 1.º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada Centro Comercial.

Artículo 3.º.— **AMBITO TEMPORAL:** La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de Diciembre de 1.989, salvo, los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1.º de Enero de 1.989.

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

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

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

Artículo 7.º.— **COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO:** Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el Art.º 9, y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a 48 horas, e indicando los temas a tratar.

Artículo 8º.- PUBLICACION Y PUBLICIDAD: Una vez firmado por ambas partes se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a 30 días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de 15 días desde su ingreso.

Artículo 9º.- COMITÉ INTERCENTROS: Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 1.989, podrán reunirse en ocho ocasiones con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de la Empresa, con una antelación de 48 horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

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

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

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá 30 horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros y 20 horas los demás miembros del Comité.

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

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

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la Empresa.

Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité Intercentros se reunirán trimestralmente con miembros de la Dirección de la Empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene

CAPITULO - II -

PRINCIPIOS DE ORGANIZACION

Artículo 10º.- ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO: La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º.- SISTEMAS DE PRIMAS E INCENTIVOS: Como Anexo nº 1. al presente Convenio se incluyen los Sistemas de Incentivos de Asistentes Comerciales y de Asistentes Técnicos.

Artículo 12º.- JORNADA LABORAL: El número de horas de trabajo durante 1.989, para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de 1.753.

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

En cada uno de los Centros de Trabajo, conjuntamente los Representantes de los Trabajadores con el Representante de la Empresa de cada Centro, confeccionará en el mes de Diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

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

Durante el próximo mes de Noviembre, en reunión conjunta de la Dirección de la Empresa, Jefes Regionales y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada centro de trabajo del calendario laboral.

Artículo 13º.- JORNADA DE PRODUCTIVIDAD: Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice el 100% de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda una vez cubierto el 100% del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de esta circunstancia.

Cuando la diferencia de finalización de la jornada laboral sea aproximadamente igual o menor al tiempo invertido en la comida no será preciso informar.

El tiempo real de presencia del Asistente Técnico en casa del usuario se reflejará en la R.I. (relación de intervención) (según Real Decreto 58/1.988 de 29 de enero, sobre protección del consumidor en el servicio de reparación de aparatos de uso doméstico).

La no coincidencia del horario puesto en la relación de intervención con el horario real no será motivo de sanción alguna.

Artículo 14º.- VACACIONES: La duración de las vacaciones será de 24 días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de Junio al 21 de Septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 17 días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fijeen entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de Enero y Febrero, se negociarán en cada Centro los turnos de vacaciones.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

Artículo 15º.- VALORACION PUESTOS DE TRABAJO: Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones del personal de staff, funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros del Comité Intercentros y técnicos de la Empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

La Dirección de la Empresa llevará a cabo una revisión de puestos de trabajo (de acuerdo con las funciones que actualmente desempeña el personal administrativo al que afecta el presente Convenio-Staff).

Dicha revisión deberá efectuarse en el transcurso de dos meses, desde la firma del presente Convenio en el supuesto de no estar finalizada en el citado período de tiempo, los resultados de la valoración se aplicarán con carácter retroactivo a la fecha en que se debería haber finalizado.

Concluida la valoración, y solo por esta vez, (VIII Convenio Colectivo), las personas que puedan quedar encuadradas en el nivel 2 pasarán a percibir la retribución del nivel 3, no siendo esto causa ni motivo de mala valoración, ni elemento compensativo para sucesivas personas que deban corresponderle por la valoración de su puesto de trabajo el nivel 2.

Artículo 16.- DESPLAZAMIENTOS: Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de Trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros 15 días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

Artículo 17.- LICENCIAS: El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone.

- 18 Días naturales en caso de matrimonio.
- 2 Días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o su cónyuge.
- 2 Días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- 2 Días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.
- 3 Días laborables por alumbramiento de esposa.
- 2 Días laborables por traslado de domicilio habitual.
- 1 Día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- En los casos de maternidad, se estará a la legislación vigente.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de 5 días naturales.

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

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

ARTICULO 18.- PROGRAMACION DE CURSOS TEORICOS-PRACTICOS: La Dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

C A P I T U L O - I I I -

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 19.- PRINCIPIOS GENERALES: Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

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

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

Artículo 20.- PROMOCION Y PROGRESION DEL PERSONAL:

- 1.- **PROMOCION:** Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

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

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

La mejora se efectuará según la modalidades siguientes:

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

Artículo 21.- PERIODO DE ADAPTACION: En los casos de promoción existirá un periodo de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

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

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

C A P I T U L O - I V -

RETRIBUCIONES

Artículo 22.- CONCEPTOS QUE INTEGRAN LAS RETRIBUCIONES:

Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complementos

Artículo 23.- SALARIO BASE: Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (Anexo nº 2)

Artículo 24.- CLANSULA DE REVISION: Se procederá a una revisión salarial siempre y cuando el I.P.C. 1.989 al 31-12-89, supere el 5%. Revisándose exclusivamente la diferencia entre el incremento real del I.P.C. y ese 5%.

Artículo 25.- COMPLEMENTOS: Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

- a) **Personales:**

Antigüedad: Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indican en el Anexo nº 2.

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

A partir del presente Convenio y para los sucesivos, queda congelada la cuantía fijada por cuatrienios.

Los aumentos globalizados por nivel o categoría que se produzcan por este concepto, se repartirán proporcionalmente entre salarios y productores que fije cada uno de esos niveles o categorías salariales.

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

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

b) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones de 30 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 22 de Diciembre.

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

CAPITULO - V -

DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DISTANCIA

Artículo 26*.- DIETAS: Se incluyen, como anexo nº 3, las dietas que se devengarán desde el día 1 de Febrero de 1.989.

Artículo 27*.- KILOMETRAJE: Como anexo nº 4, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de IBELSA, a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la Empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1º de Febrero 1.989.

Artículo 28*.- PLUS DISTANCIA: Para los trabajadores de los Centros Comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla, en la fecha de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 5.166,- Pts.

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

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

En caso de producirse durante el periodo de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de Trabajo, los trabajadores afectados devengarán el mencionado plus.

Artículo 29*.- QUEBRANTO DE MONEDA: Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por este motivo se verá incrementada a 2.737 Pts.

CAPITULO - VI -

MEJORAS SOCIALES

Artículo 30*.- PRESTACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la prestación por remuneración Convenio y mérito personal si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

a) Complemento por enfermedad :

- Los cuatro primeros días de enfermedad en el año 100%

- Del 5º al 15º Día 90%

- Del 16º al 40º Día 95%

- Del 41º en adelante 100%

- Caso de hospitalización, desde el 1ºer. Día 100%

b) Complemento por accidente de trabajo:

- Desde el 1ºer. día 100%

c) - En los casos del 2º baja por enfermedad en el año y cuando se hayan consumido en su totalidad "los cuatro primeros días de enfermedad en el año con complemento salarial al 100%", y al mismo tiempo esta segunda baja tenga una duración mínima de dos días, la Empresa -- llevará a cabo el proceso administrativo oportuno (anticipos, descuentos, etc en nómina), con el fin de regularizar la pérdida salarial al productor por esta enfermedad en tres mensualidades.

Artículo 31*.- AYUDA SUBNORMALES: Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún subnormal (reconocido por la Seguridad Social), una ayuda de 4.357 pts/mes, transformables en póliza a favor del subnormal, con la variante de indemnización o renta vitalicia a falta del padre o tutor.

Artículo 32*.- PRESTACION POR INCAPACIDAD Y POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO:

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

b) Prestación por muerte en accidente de trabajo

Se establece una indemnización de 1.150.000 en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

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

Artículo 33*.- DOTE MATRIMONIAL * : Para todo el personal que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que " aquel que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial, será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio ".

Artículo 34*.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA: Continuarán las cantidades de la póliza del Seguro Colectivo de Vida, en la siguiente forma:

Por muerte natural	900.000 Pts
" " " en accidente	1.800.000 "
" " " " Circulación..	2.700.000 "

El trabajador podrá optar al nivel superior mediante una aportación de 150,- pts en cada una de las pagas (16 pagas).

Muerte natural	1.300.000 Pts
" " " por accidente	2.600.000 "
" " " " Circulación	3.900.000 "

Artículo 35*.- ADQUISICION APARATOS MARCA "ZANUSSI": Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados por la Dirección de la Empresa aplicándose, en todos los casos un descuento del 10% sobre el precio de referencia.

El Impuesto de Valor Añadido (I.V.A.), será -- a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

- Condiciones de Pago: Diez mensualidades.

- Periodo de adquisición: tres años.

Artículo 36.- ROPA DE TRABAJO: Cada productor dispondrá de dos batas: una en junio y otra en noviembre (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

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

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

Para el año 1.989 se fija la cantidad de 3.500 pesetas por concepto de calzado.

Artículo 37.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR: Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 38.- JUBILACION VOLUNTARIA: Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

- A los 60 años..... 12 mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).
- A los 61 años 10 mensualidades (idem, -- idem).
- A los 62 años 9 mensualidades (idem, -- idem).
- A los 63 años 8 mensualidades (idem, -- idem).
- A los 64 años 7 mensualidades (idem -- idem).
- A los 65 años 6 mensualidades (idem, -- idem).

C A P I T U L O VII

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA. DERECHOS SINDICALES

ARTICULOS 39.- DERECHOS DE SINDICACION: La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar su empleo, de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- La Empresa reconozca el derecho a los trabajadores afiliados a sindicatos y organizaciones sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, ésta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
- Existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

ARTICULO 40.- FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES: La Ejecutiva Sindical tiene las siguientes funciones:

- Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- Serán oídos por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en su Sindicato particular.

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

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

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

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

ARTICULO 41.- CUOTA SINDICAL: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

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

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

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

ARTICULO 42.- SECCIONES SINDICALES: Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

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

Las Secciones Sindicales que posean una afiliación del 30% como mínimo, en aquellos Centros Comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50% para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de 15 horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado Sindical de la citada Sección Sindical, tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la Ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los estatutos de las Centrales o Sindicato al que representen.

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

A N E X O I (A)

PLAN DE INCENTIVOS PARA VENEDORES 1.989

El presente sistema de incentivos se basa en la combinación de tres magnitudes:

- **EL OBJETIVO:** O = Cifra de ventas que la Empresa desea alcanzar en la zona considerada.
- **LOS RESULTADOS:** R = Ventas efectivas logradas por el vendedor.
- **LA PREVISION:** P = Previsión de ventas que formula el vendedor responsable de la zona.

Existe una última componente del sistema que, premiará la "Recuperación de Impagados".

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

OPERATIVIDAD DEL SISTEMA

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

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

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

FORMULACION Y CALCULO DEL INCENTIVO:

El incentivo a percibir será el resultante de la fórmula siguiente, con resultado en Pts/brutas.

$$I = 56.750,-- \times K_1 \times K_2 \times P_d$$

VALOR DEL COEFICIENTE K

El coeficiente K = R será de aplicación directa entre los valores

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

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

$$K = 0$$

$$\text{Cuando } \frac{R}{O} > 2,5$$

$$K = 2,5$$

VALOR DEL COEFICIENTE K₂

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

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

P.D. PRIMA "RECUPERACION E IMPAGADOS"

A través de ésta prima se premia la ausencia de impagados en el área de trabajo de un vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación.

PROCESO DE CALCULO

SALDO OPERATIVO (So)

En función de:

- El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.
- La evolución histórica de devoluciones.
- Una planificación sobre recuperaciones

Se establece un valor de \$o a cada Delegación.

En la Delegación se desglosará el valor de \$o por áreas

VALOR EQUIVALENTE (V.E.)

Mensualmente se calcula el Saldo de Impagados, correspondiente a cada área.

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

$$V.E. \text{ de un impagado} = \text{Valor de impagado} \times \text{coeficiente de antigüedad.}$$

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

Antigüedad	Coficiente
3	1,00
4	1,08
5	1,13
6	1,18
7	1,24
8	1,31
8	1,40

VALOR DE LA PRIMA P.D.

$$\text{Prima} = \frac{2 \times \text{So}}{\sum \text{VE} + \text{So}} \times 4.300 // \text{Si } \frac{2 \times \text{So}}{\sum \text{VE} + \text{So}} > 1$$

$$\text{Prima} = 0 \quad \text{Si } \frac{2 \times \text{So}}{\sum \text{VE} + \text{So}} < 1$$

Ejemplo	VENDEDOR						
	CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
OBJETIVO	100	100	100	100	100	100	100
PREVISION	65	100	100	100	100	300	160
RESULTADO	59	100	84	117	300	60	

CALCULO DEL INCENTIVO:

VENDEDOR

A	I = 56.750	x 0	x 1,096	+ Pd	= Pd
B	I = 56.750	x 1	x 1,15	+ Pd	= 65.263 + Pd
C	I = 56.750	x 0,84	x 1,07	+ Pd	= 51.007 + Pd
D	I = 56.750	x 1,17	x 1	+ Pd	= 66.398 + Pd
E	I = 56.750	x 2,5	x 1,15	+ Pd	= 163.157 + Pd
F	I = 56.750	x 0,6	x 1	+ Pd	= 34.050 + Pd

ANEXO 1 (B)

PLAN DE INCENTIVOS PARA ASISTENTES TECNICOS 1.989

1. RESUMEN DE NORMATIVA A APLICAR AL SISTEMA DE PREMIOS

Intervención Válida

La intervención válida actúa como Unidad de Medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera Intervención Válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

- Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.
- Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.
- Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (Relación de Intervención).
- Presupuestos elaborados según legislación vigente y cobrados (s/tarifa en vigor).

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

- a) **Presupuestos:** Serán válidos todos aquellos presupuestos - que siendo aceptados por el usuario no puedan ser realizados en el acto, por falta de recambio principal en el stock del vehículo, (considerándose recambio principal todo aquel que imposibilita el funcionamiento normal del aparato), - siempre y cuando la R.I. no lleve identificado aparato y avería.

- b) Congeladores y Frigoríficos 2T: Cuando precise reparación de la Unidad Refrigerante, y la detección de la avería la lleve a cabo un A.T., que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.
- c) Se contemplarán los siguientes supuestos para considerar la puesta en marcha más reparación: por cambio de voltaje, cambio de apertura puerta y cambio de programador, motor o bomba.

Definición de conceptos: "cobrable" y "cobrada"

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

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

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

En los presupuestos se cobrará como mínimo el desplazamiento.

Reclamación Técnica

Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los 10 días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de Calidad.

Actualización de Objetivos

Se contemplan dos tipos de actualización:

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

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

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

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

Cada 4 visitas a distribuidores previamente programadas - por la Delegación, actualiza el objetivo en 1,- I.V.

2. CALCULO DE PREMIO

a) P1 PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD:

Parámetros a considerar:

- Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en I. válidas y el objetivo asignado al A. Técnico.
- El coeficiente de días trabajador Cdt, siendo:

$$\text{Cdt} = \frac{\text{Núm. de días trabajados en el mes (días de presencia en la Delegación)}}{\text{Núm. de días trabajables en el mes.}}$$
- Los permisos recogidos en el Artículo de Licencias del VIII Convenio Colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.
- La siguiente tabla de valores:

Productividad	Cantidades brutas P1 Cuotas en prima Pts/mes	Cdt
0 - 94,9	0	1
95 - 97,9	1.427	1
98 - 101,9	1.884	1
102 - 104,9	2.346	1
105 - 107,9	5.910	1
108 - 110,9	7.337	1
111 - 113,9	9.216	1
114 - 115	11.616	1
> 115	Cada V.I. que sobrepase el 115% se paga a 548,- pts, cómputo mensual	

La prima por producción vendrá expresada por las formulas:

1) Si la productividad < 115
Prima = P1 x Cdt

2) Si la productividad > 115

Prima = 11.616 x Cdt + 548 x Núm de I.V., que sobrepasen el 115 de productividad.

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

b) P2 PREMIO POR COBROS

El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

- La relación de I. Válidas cobradas respecto a las cobrables.

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

Condiciones para cobrar este incentivo.

- Si el R.I.V.C. es menor a 0,85 el P2 = 0.
- Si Pme < 85 por 100 el P2 = 0

- El valor de la cantidad cobrada en el mes N.

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

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

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

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

c) PREMIO POR CALIDAD

La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

- El desvío medio obtenido en el mes por el A. Técnico.
- El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.
- El coeficiente de días trabajados Cdt.
- El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

DESVIOS MEDIO MES	Nº DE RECLAMACIONES TECNICAS MES			
	0	1	2	3
100 - 100	0	0	0	0
102,5 - 102,49	0,77	0	0	0
107,5 - 107,49	0,85	0,55	0	0
107,5 - 112,49	0,93	0,63	0	0
112,5 - 117,49	1,02	0,72	0	0
117,5 - 122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5 - 127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5 - 132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5 - 137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5 - 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
- 142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será líquida según la formula:

$$\text{Prima} = \text{Kcp} \times 4.726 \times \text{Cdt}$$

INCIDENCIAS VARIAS EN SISTEMA DE INCENTIVOS

1) Documentación S.I.

Al Asistente Técnico se le entregará una copia de todos aquellos documentos en los que haya estampado su firma, excepto las R.I., que tendrá a su disposición para su comprobación al sistema de incentivos las realizadas en los dos meses anteriores.

2) Información S.I.

El Asistente Técnico podrá recabar cuanta información necesite de su jefe para la confección de un sistema de incentivos, así como serle comunicada cualquier reclamación técnica detectada

en el transcurso del mes, quedando nula la reclamación si no se cumple tal requisito dentro de dicho mes, o dando el margen de 10 días en todo caso a partir de dicha reclamación técnica.

3) Coefficiente días trabajados

El coeficiente de días trabajados en el apartado 17 del "VIII Convenio Colectivo", "Licencias", es I, a efectos del sistema de incentivos.

4) Compensación Incentivos vacaciones o baja por enfermedad

La compensación por vacaciones o por baja por enfermedad en los sistemas de incentivos, se hará teniendo en cuenta el incentivo de los dos meses anteriores, recibiendo la parte proporcional media que le corresponda.

5) S.I. Frigorista

Al Asistente Técnico frigorista que trabaje como Asistente-Técnico normal, en ese día se le aplicará el sistema de incentivos normal.

6) Garantía Incentivo (115):

A aquellos Asistentes Técnicos que no consigan un desvío del 115 debido al trabajo insuficiente, se les garantiza un incentivo mensual de 11.616 pts (P1) más un premio por cobros (P2) según la siguiente tabla:

Objetivo act./día	K%
Ob > 7,9	7
7,9 >= Ob >= 6,9	8
6,9 > Ob	9

OBJETIVOS

De modo exclusivo y por una sola vez, los objetivos se bajarán una décima y de igual forma se adecuará la escala de cobros.

ANEXO Nº 2

RETRIBUCIONES MINIMAS CON EFECTOS 01.01.89

TABLAS DE SUELDOS MINIMOS POR CATEGORIAS: (PTS. BRUTAS)				
CATEGORIAS:	SUELDO BASE:		ANTIGUEDAD:	
	Mes:	Año:	Mes:	Año:
Supervisor A. Técnica	136.608	2.185.728	5.727	91.632
Supervisor Ventas	134.601	2.153.616	5.502	88.032
Jefe Admto. Zona 1ª)	123.123	1.969.968	5.346	85.536
Jefe Admto. Zona 2ª)	113.913	1.822.608	5.346	85.536
Jefe Admto. Zona 3ª)	104.712	1.675.392	5.346	85.536
Jefe A. Técnica Zona 1ª)	122.370	1.957.920	5.292	84.672
Jefe A. Técnica Zona 2ª)	113.247	1.811.952	5.292	84.672
Jefe A. Técnica Zona 3ª)	104.286	1.668.576	5.292	84.672
Jefe de Grupo	95.775	1.532.400	3.336	53.376
Asistente Comercial	95.262	1.524.192	3.333	53.328
Almacenero	84.012	1.344.192	2.943	47.088
Asistente Técnico	94.041	1.504.656	3.282	52.512
Asistente Técnico N.E.	74.811	1.196.976	-	-
<u>GRUPO ADMINISTRATIVO</u>				
Nivel 1	75.912	1.214.592	2.676	42.816
Nivel 2	84.036	1.344.576	2.943	47.088
Nivel 3	88.524	1.416.384	3.087	49.392
Nivel 4	93.633	1.498.128	3.264	52.224
Nivel 5	98.445	1.575.120	3.438	55.008

ANEXO Nº 3

DIETAS

CATEGORIA:	DIETA COMPLETA	COMIDA	CENA	ALOJAMIENTO
Supervisor Ventas)	7.600	1.760	1.330	4.510
Jefes Admón. Jefes A.T.)				
Asistentes Comerciales)	7.425	1.645	1.330	4.450
Jefes de Grupo)				
Asistentes Técnicos y)	7.150	1.640	1.270	4.240
Resto Personal)				

KILOMETRAJE:

Anexo nº 4

GRUPO:

TARIFA:

- Cilindrada hasta 1.200 c.c. 25,50 - Pts/Km.
- Cilindrada superior a 1.201 c.c. 27,50 - Pts/Km.

23601 *CORRECCION de errores de la Resolución de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra España, Sociedad Anónima».*

Advertidos errores en el texto remitido de la Resolución de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra España, Sociedad Anónima», inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 157, de 2 de julio de 1990, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el anexo II, tabla de trienios, año 1990:

	Categoría	Importe
Después de:	«Graduado Social	3.735»
y antes de:	«Jefe Técnico de Montaje	3.735»
Debe decir:	«Jefe Técnico de Comprobación	3.735»

Anexo III, niveles salariales brutos anuales (sueldos al 1 de enero de 1990), donde dice: «15 - 2.487.540», debe decir: «15 - 2.487.590». Técnicos no titulados, donde dice: «Maestro Comprobador (108)», debe decir: «Maestro Comprobador (115)». Administrativos, donde dice: «Oficial de 1.ª (503) 108», debe decir: «Oficial de 1.ª (503) 120».

23602 *CORRECCION de errores de la Resolución de 13 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 172, de fecha 19 de julio de 1990, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 21078, en el artículo 12.2.º, último párrafo, donde dice: «Los concursantes deberán anunciarse en todos los centros de trabajo...», debe decir: «Los concursos deberán anunciarse en todos los centros de trabajo...».

En la página 21079, en el artículo 12.3.º, donde dice: «Las vacantes, no cubiertas por turnos anteriores...», debe decir: «Las vacantes, no cubiertas por los turnos anteriores...».