

Nivel	Salario base	Plus actividad	Suplemento locomoción	Julio	Octubre	Navidad	Beneficios	Vacaciones
XI	2.241	1.442	726	81.032	81.032	81.032	39.555	101.819
XII	2.073	1.298	662	71.175	71.175	71.175	37.833	93.293
XIII	1.383	490	662	39.303	39.303	39.303	20.162	53.205

Tabla de antigüedad diaria para 1995 (personal de obra) a partir del 1 de agosto de 1995

Nivel	Un bienio	Dos bienios	Dos bienios/ un quinquenio	Dos bienios/ dos quinquenios	Dos bienios/ tres quinquenios	Dos bienios/ cuatro quinquenios	Dos bienios/ cinco quinquenios	Dos bienios/ seis quinquenios
IV	126,04	252,08	472,65	693,22	913,79	1.134,36	1.354,93	1.575,50
VI	108,84	217,68	408,15	598,62	789,04	979,56	1.170,03	1.360,50
VII	108,08	216,16	405,30	594,44	783,58	972,72	1.161,86	1.351,00
VIII	108,00	216,00	405,00	594,00	783,00	972,00	1.161,00	1.350,00
IX	100,76	201,52	377,85	554,18	730,51	906,84	1.083,17	1.259,50
X	91,96	183,92	344,85	505,78	666,71	827,64	988,57	1.149,50
XI	89,64	179,28	336,15	493,02	649,84	806,76	963,63	1.120,50
XII	82,92	165,84	310,95	456,06	601,17	746,28	841,39	1.036,50

**10332** RESOLUCION de 10 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Tercer Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Tercer Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9006382), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo 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».

**TERCER CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA**

**CAPITULO I**

**Normas generales**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (S. T. HILO) y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

**Artículo 2. Ambito personal.**

Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

**Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día primero de enero de 1993, siendo su duración de un año a partir de dicha fecha.

Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre de 1993, si bien se considerará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de un año siempre que una de las partes no formule denuncia del mismo dentro del último

mes natural del año. Tal denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la parte contraria en forma capaz de dejar constancia bastante.

**Artículo 4. Derogación de condiciones anteriores.**

Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (de la que procede «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», por sucesión laboral) que esté en contradicción con las establecidas en este Convenio, se entenderá derogada con efectos de la fecha de entrada en vigor del que ahora se conviene.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán en todo o en parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por Convenios Colectivos del sector.

**Artículo 6. Garantías personales.**

Las mejoras individuales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada empleado y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas

**Artículo 7. Comisión paritaria.**

Se constituye, con las funciones que seguidamente se detallarán, una comisión paritaria de seguimiento, que estará integrada por cuatro vocales, de los que dos serán nombrados por la empresa y otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Su existencia no será en ningún caso obstáculo para el libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de los trabajadores.

Serán funciones de esta comisión paritaria: 1) La vigilancia o seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo. 2) La interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquél. 3) El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquél pueda suscitar.

Las reuniones de dicha comisión se realizarán a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, y con asistencia necesariamente de todos sus miembros.

**Artículo 8. Grupos laborales.**

El personal de la plantilla quedará necesariamente clasificado en grupos laborales. Dentro de cada grupo se hará una subclasificación por categorías profesionales. El detalle de tales grupos laborales y categorías profesionales se contiene en el anexo correspondiente de este Convenio.

El personal interino, eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas, a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, deberá ser necesariamente integrado en alguno de los grupos y categorías establecidos en el párrafo anterior.

## CAPITULO II

## Condiciones económicas

Artículo 9. *Tabla salarial.*

Para el año 1993, será la que se detalla en el anexo correspondiente de este Convenio.

Artículo 10. *Plus de residencia.*

El personal destinado en las plantillas de Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife y/o Las Palmas de Gran Canaria, percibirá mientras permanezca en su destino un plus de residencia equivalente al 16 por 100 del sueldo asignado a cada categoría en la tabla salarial a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 11. *Antigüedad.*

La cantidad consolidada por cada empleado por este concepto, se incrementará en el 3 por 100 con efectos de primero de enero del corriente año, sin que en ningún caso el total resultante pueda ser superior al límite establecido en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de los bienes actualizados según el porcentaje a que se refiere el párrafo anterior figura en el anexo correspondiente a la tabla salarial.

Artículo 12. *Quebranto de moneda.*

El personal que desempeña las funciones de cajero de cada Delegación u oficinas centrales, tendrá derecho a percibir en concepto de quebranto de moneda las cantidades que seguidamente se especifican. El cese en el desempeño de tal cargo conllevará la supresión automática del concepto en cuestión.

Madrid y Barcelona: 4.977 pesetas/mes.

Bilbao, Valencia, Sevilla, Palma y Málaga: 4.266 pesetas/mes.

Alicante, Oviedo, San Sebastián, Las Palmas, Tenerife, Valladolid, Vigo y Zaragoza: 3.555 pesetas/mes.

Restantes oficinas comerciales: 3.088 pesetas/mes.

Artículo 13. *Dietas y gastos de viaje.*

Cuando el personal de la empresa haya de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, utilizará preferiblemente el ferrocarril (primera clase) o el avión (turista). El importe del billete será a cargo de la empresa.

Si hubiera de utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 29 pesetas por kilómetro.

Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, el alojamiento, también a cargo de la empresa, será en hotel de tres estrellas y en régimen de habitación y desayuno.

Además, tendrá derecho a percibir una dieta completa si hubiere de pernoctar, de 3.239 pesetas, o media dieta de 2.061 pesetas cuando el regreso se produzca en el mismo día de la partida.

Artículo 14. *Locomociones urbanas.*

Como compensación y ayuda de los gastos de locomoción, los vendedores de la empresa percibirán en cada uno de los doce meses naturales del año, las siguientes cantidades:

Madrid y Barcelona: 26.263 pesetas.

Bilbao, Valencia, Sevilla y Zaragoza: 22.531 pesetas.

Restantes Delegaciones: 18.826 pesetas.

Artículo 15. *Comisiones de venta.*

Las comisiones a percibir por los vendedores de la empresa durante la vigencia del presente convenio serán las que se detallan en el anexo correspondiente.

En el caso de que la empresa acometiera la comercialización de nuevos productos y/o su mantenimiento, las comisiones a percibir por los vendedores en relación con los mismos deberán ser objeto del oportuno acuerdo entre las partes.

El devengo y abono de las comisiones de venta queda sujeto a las siguientes normas:

15.1 Base de cálculo: Los porcentajes o importes unitarios establecidos se aplicarán exclusivamente sobre el valor neto de los equipos, una vez deducidos los impuestos, financiación, descuentos autorizados, etc.

Se entiende por venta sin descuento la que se realice al PVP fijado por la empresa en cada momento en sus listas de precios.

Para las ventas que se produzcan a clientes o sectores en los que la empresa o su predecesora viene aplicando sistemáticamente algún descuento, el mismo no se tendrá en cuenta a efectos de cálculo de la comisión, siempre que no exceda del habitual. De igual forma se actuará cuando se realice algún descuento por circunstancias imputables única y exclusivamente a la política marcada por la empresa.

15.2 Definiciones de pago: A) Se entiende por «venta de contado» la que se realice sin descuento y con las siguientes condiciones de cobro: 1) Mediante talón o cheque por el total del importe en el momento de la contratación. 2) Mediante talón o cheque por el 20 por 100 del importe y resto mediante efecto aceptado a 30 días fecha contrato, entregados ambos también en el momento de la contratación. 3) Mediante talón o cheque por el 20 por 100 del importe y resto en efectos aceptados con la financiación de la empresa, según normas establecidas, y entregado todo ello también en el momento de la contratación. 4) Mediante leasing concertado y documentado en el momento de la contratación.

B) Se entiende por venta de «pronto pago» aquella que se convenga en un 20 por 100 del precio mediante talón o cheque a la firma del contrato, y el resto mediante efecto aceptado con vencimiento dentro de los noventa días siguientes a la fecha del contrato, entregado todo ello en el momento de la contratación.

C) Se entiende por «venta con pago aplazado y sin descuento» toda la que se realice a precios de lista y en condiciones de cobro distintas de las reseñadas en los párrafos anteriores. Al respecto, toda venta con pago aplazado a más de noventa días fecha contrato y cuyo precio no vaya incrementado en el coste financiero a soportar por la empresa, se considerará a efectos de comisión como convenida con un descuento equivalente a dicho coste financiero.

15.3 Perfeccionamiento de la venta: Se entiende que cualquier operación de venta ha sido completada cuando toda la documentación que conforma el expediente (de acuerdo a las normas administrativas de la empresa) haya sido entregada por conducto reglamentario al Departamento correspondiente. Los expedientes incompletos podrán ser devueltos a origen y, en todo caso, se considerará como fecha de su finalización la de la entrega del último documento que complete el expediente.

15.4 Devengo de comisiones: El mismo se produce a favor del vendedor en el momento en que se cumplan las condiciones establecidas en el presente artículo, pero en ningún caso podrá ser anterior al momento señalado en el apartado 15.3 del presente artículo.

## 15.4.a) Comisiones por ventas:

## A) Ventas a particulares y entidades privadas.

1. La comisión correspondiente a las ventas cobradas en su totalidad a la firma del contrato (ya sea en efectivo o mediante documento de cobro) se devengará a la fecha de finalización del expediente.

2. Cuando el cliente abone a la firma del contrato sólo una parte del precio, se devengará sobre tal pago la comisión proporcional al mismo.

3. Las cantidades pendientes de cobro que sean abonadas por el cliente con posterioridad, devengarán en cada momento la comisión correspondiente.

4. En todo caso, se considerará liquidado el cobro de un expediente cuando el cliente, de acuerdo con el contrato, retenga alguna cantidad en concepto de garantía.

## B) Ventas a Organismos Oficiales.

1. Tendrán esta consideración todos los organismos dependientes de la Administración estatal, autonómica, local o municipal, cuyas adquisiciones requieran la instrumentación de un expediente administrativo de subasta, concurso-subasta o adjudicación directa, y cuyo pago se lleve a cabo mediante certificaciones o documentos análogos.

2. El devengo de la comisión se producirá a la recepción de los libramientos de pago correspondientes, y en caso de ser varios, en la proporción que el importe de aquéllos represente sobre el precio total de la operación.

15.4.b) Comisiones por contratación de abonados: Su devengo se producirá en el primer mes de facturación de la cuota correspondiente.

15.4.c) Ventas para instalar en otra Delegación o zona: El importe de la comisión resultante se distribuirá a razón del 70 por 100 para la Delegación que realice la venta, y el 30 por 100 para la Delegación en que se instale.

15.5 Casos especiales: Quedan excluidas del régimen de comisiones establecidas en los párrafos anteriores las ventas a favor de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», o de cualquier otro cliente que se realicen a través de la organización central de la empresa, su Dirección o Delegados,

y sin intervención de la red comercial. Tales ventas no devengarán comisión alguna ni se computarán a efectos de rapel.

15.6 Promociones especiales: Con independencia de las comisiones e incentivos fijados en este Convenio, podrán establecerse campañas de promoción especial para determinadas líneas de productos, zonas geográficas, temporadas o equipos, tendentes a lograr los más óptimos resultados de venta. Sus características y condiciones serán fijadas en cada caso por la empresa.

#### Artículo 16. *Forma de pago.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores la empresa podrá pagar el importe de la nómina mediante ingreso en la cuenta corriente que designen los empleados.

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a todos los empleados dos pagas extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, por importe equivalente a una mensualidad base, incluyendo los conceptos salariales fijos y la antigüedad. La de julio se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes, y la de diciembre antes del día veintidós del mismo.

Tendrán derecho a percibir cada paga completa los empleados que habiendo ingresado con anterioridad al primero de enero o julio del mismo año, no hayan interrumpido su prestación laboral durante más de treinta días en conjunto, en el semestre respectivo, con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o corrección disciplinaria.

Se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de servicio durante el semestre respectivo al personal ingresado con posterioridad al primero de enero o de julio.

#### Artículo 18. *Beneficios.*

La empresa abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo una paga equivalente a una mensualidad del salario base, incluyendo los conceptos fijos salariales y la antigüedad, referido todo ello al mes anterior.

Percibirán esta paga completa todos los empleados que no hayan interrumpido su prestación laboral durante el año anterior por más de cuarenta y cinco días en conjunto en ocasión de excedencia, permiso sin sueldo o corrección disciplinaria. En otro caso se abonará la parte proporcional.

#### Artículo 19. *Plus por cantidad o calidad de trabajo.*

19.1 Plus por cobertura de objetivos: Se establecen como objetivos comerciales de la empresa para el año 1993 de 3.087.455.000 pesetas, referidos a los productos que en la actualidad comercializa la compañía. De ellos, 712.500 pesetas corresponden a ventas, 2.196.674 pesetas corresponden a facturación a abonados de Hilo Musical y 178.181.000 pesetas corresponden a facturación por cuotas de enganche o derechos de alta.

La empresa abonará un plus por cobertura de objetivos, en las siguientes condiciones:

100 por 100 objetivos cubiertos = 1/2.

103 por 100 objetivos cubiertos = 2/2.

El plus será lineal para todo el personal, y su importe equivalente a un salario medio mensual según la tabla aprobada en el anexo correspondiente. Su abono se llevará a efecto en el mes de mayo de 1994 y no será objeto de cómputo en la base de cómputo de dicho año a efectos de revisión salarial, determinación de la masa, etc.

19.2 Plus por productividad: La empresa abonará un incremento del 0,75 por 100 lineal sobre tabla salarial para el caso de que al final de ejercicio se mantenga o incremente el parque de abonados de Hilo Musical existente al 30 de abril del mismo año, y otro incremento lineal del 0,75 sobre tabla salarial (compatible con el anterior y acumulable al mismo, en su caso) para el supuesto de que la productividad nominal se mejore en un 2 por 100 sobre la del año anterior. A tal efecto se considerará productividad nominal el cociente resultante de dividir los ingresos totales de explotación del ejercicio en curso entre el número de empleados existente al 31 de diciembre próximo. Su distribución ente los empleados se efectuará con el mismo criterio que el del plus por cobertura de objetivos.

#### Artículo 20. *Plus lineal.*

La empresa abonará una paga lineal (o la parte proporcional en su caso) en el mes de septiembre, Su importe será de 27.820 pesetas.

Tal paga tampoco será objeto de cómputo a efectos de revisión salarial, determinación de la masa, etc.

#### Artículo 21. *Sin contenido.*

### CAPITULO III

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 22. *Jornada y horario.*

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, y de lunes a viernes inclusive.

La entrada al trabajo será entre las siete horas y treinta minutos y las ocho horas, y la salida será entre las quince horas y las quince horas y treinta minutos, según la hora de incorporación al trabajo.

En el Centro Emisor de Hilo Musical, el trabajo será a turnos, a razón de tres diarios. El primer turno será desde las siete treinta a las quince horas, el segundo desde las quince a las veintidós treinta horas, y el tercero desde las veintidós treinta horas hasta las seis horas del día siguiente. Los empleados adscritos a este Centro Emisor librarán inexcusablemente dos días a la semana y no trabajarán más de dos festivos consecutivos.

Durante los días 24 y 31 de diciembre (desde las veintidós treinta horas del día 24 a las seis horas del día 25, y desde las veintidós treinta horas del día 31 a las seis horas del día primero de enero) los turnos correspondientes serán realizados por personal contratado si no les interesara hacer tales turnos a los empleados a quienes según el cuadro horario les hubiere correspondido.

Además el personal del Centro Emisor percibirá las siguientes cantidades: 1) Por turno realizado en día festivo, sábado o domingo, 2.745 pesetas. 2) Por cada domingo o festivo doblado, 2.865 pesetas. 3) Los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán como domingos doblados.

En los períodos de vacaciones, maternidad y/o bajas prolongadas por enfermedad, la empresa contratará personal interino, con una antelación de al menos quince días respecto de la fecha de la baja siempre que las circunstancias lo permitan.

Por tratarse de un servicio público, la comunicación de la baja por enfermedad o causa de fuerza mayor que impida la asistencia al trabajo deberá informarse con la suficiente antelación, para que la persona responsable pueda reestructurar los turnos y garantizar la continuidad del servicio.

El exceso de horas trabajadas en el cómputo anual por el personal de este Centro Emisor, en relación con el resto del personal de la empresa, será objeto de análisis por las partes, a fin de habilitar de común acuerdo una fórmula para compensar aquel exceso, si lo hubiere.

##### Artículo 23. *Control de asistencia.*

Es facultad de la empresa establecer controles de la entrada y salida del trabajo, por cualquiera de los procedimientos usuales, ya sea mediante reloj, firmas, etc., a fin de constatar el cumplimiento de la jornada de trabajo.

Cuando algún empleado se encuentre enfermo o no pueda asistir al trabajo por cualquier otra causa, deberá comunicarlo telefónicamente al Departamento de Personal a primera hora de la mañana y justificarlo ante la empresa.

##### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

La empresa manifiesta su compromiso de limitar las horas extraordinarias del personal a las estrictamente necesarias y en períodos coyunturales de trabajo. Todas aquellas que por su persistencia y características hagan posible ser realizadas por personal de contratación temporal, serán eliminadas para contribuir a la creación de puestos de trabajo.

La empresa comunicará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores el número de horas realizadas en el mes anterior, las previstas para cada período y las tareas especiales que motivan las mismas. Por acuerdo entre las partes, podrán compensarse las horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementadas en un 75 por 100.

El módulo para el cálculo de la hora extraordinaria será el siguiente:

$$\frac{(\text{salario base} + \text{plus pto. trabajo})}{90 \text{ días de trabajo año} \times 7,50}$$

$$\text{Sal. base} + \text{ant.} + \text{plus} + \frac{\text{módulo} \times 1,75}{52}$$

partiendo de que:

7 = días de la semana.

90 = días de pagas extraordinarias.

7,5 = horas de trabajo diarias.

1,75 = incremento sobre valor hora normal.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece para todo el personal de la empresa un período de vacaciones de veintiocho días laborables, computándose como tales los sábados, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero. Además de ello, un día en período de Navidad o Semana Santa, y dos puentes que determinará cada Delegación en función del calendario de la respectiva Comunidad Autónoma.

El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos dentro del año natural, a conveniencia del trabajador y de común acuerdo con la empresa, respetando siempre las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que las preferencias que se indican a continuación únicamente podrán ejercerse durante el primer período. En caso de no fraccionarse el disfrute de las vacaciones, su duración será de veintinueve días laborables.

En caso de coincidir las peticiones de distintos empleados de una misma unidad se dará preferencia en favor de la mayor antigüedad en la empresa, en su defecto a la mayor categoría, antigüedad en la categoría, y en último caso a la mayor edad.

En cualquier caso, prevalecerá siempre y con carácter absoluto la petición del empleado que tenga hijos en edad escolar (EGB de seis a trece años) para que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares de sus hijos según el calendario establecido con carácter oficial por el Ministerio de Educación y Ciencia, y ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 38.2.c del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones del personal de Centro Emisor se planificarán de forma que solamente uno o dos empleados de este servicio permanezcan ausentes durante cada período de tiempo.

Artículo 26. *Interrupción de vacaciones por ILT.*

Si durante el período de vacaciones el empleado fuera declarado en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de disfrute de vacaciones los días que hubiere estado en dicha situación.

Para ello será condición inexcusable la comunicación a la empresa por medio de los partes de baja o justificantes documentales en el momento en que aquella se produzca. El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como de final de sus vacaciones, salvo que continúe en situación de ILT. Los días correspondientes se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan empresa y trabajador.

## CAPITULO IV

## Licencias, permisos y excedencias

Artículo 27. *Licencias y permisos.*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente, con las siguientes mejoras o ampliaciones: 1) En caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día si es en la misma localidad o dos si es en localidad distinta. 2) En caso de enfermedad grave o defunción de ascendientes o descendientes en línea directa, o hermanos (todos ello en parentesco por consanguinidad) o nacimiento de hijos, un día más.

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

La licencia de hasta diez días se concederá únicamente una vez cada año natural, si bien su disfrute podrá fraccionarse. El empleado que haya disfrutado del permiso de uno a tres meses a que se refiere el párrafo anterior, no podrá solicitarlo de nuevo hasta transcurridos dos años de servicio efectivo, contados desde la fecha de finalización del permiso anterior.

El derecho a librar durante una hora diaria en los nueve primeros meses de la vida de un hijo menor, se aplicará indistintamente a padres o madres que sean cónyuges o convivientes, y no sufrirá reducción aunque se disfrute al principio o al final de la jornada de trabajo.

Artículo 28. *Excedencias.*

El empleado con un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Al cumplir el período de excedencia, el interesado que haya solicitado su reingreso tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca

en su grupo y en su lugar de origen o, a su opción, en cualquier otro centro de trabajo de la empresa donde exista vacante.

Cuando coincida más de un empleado en expectativa de reincorporarse tras una excedencia, se concederá preferencia al que más tiempo lleve en dicha situación.

No podrá solicitarse nueva excedencia hasta haber cubierto, al menos, un nuevo período de tres años de servicio.

En el supuesto de excedencia especial que contempla el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, la reincorporación al puesto de trabajo al finalizar aquélla se producirá de forma inmediata, y en el anterior lugar de trabajo.

Artículo 29. *Servicio militar.*

Los empleados que al incorporarse al servicio militar tuvieran acreditada en la empresa una antigüedad de un año o superior, tendrán derecho durante su permanencia en filas a percibir las pagas extraordinarias a que se refieren los artículos 17 y 18.

Asimismo, si su destino lo permite, se les facilitará la posibilidad de trabajar en cualquiera de los centros de la empresa.

## CAPITULO V

## Ingresos, cargos, ascensos y vacantes

Artículo 30. *Ingresos.*

La admisión de nuevo personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa. La representación legal de los trabajadores deberá recibir mensualmente información sobre el movimiento de altas y bajas y sobre la previsión de personal.

En las contrataciones de nuevo personal se dará preferencia a personas vinculadas anteriormente a la empresa por contratos de trabajo de naturaleza eventual o interina, siempre que a juicio de la empresa el aspirante reúna las debidas condiciones en cuanto a perfil del puesto a cubrir y antecedentes laborales.

La Dirección de la empresa dará la debida publicidad a la convocatoria de nuevos puestos de trabajo, a excepción de los cargos de responsabilidad, con objeto de que pueda optar a ellos el personal de la empresa previa superación de las pruebas de aptitud.

Artículo 31. *Cargos y funciones de responsabilidad.*

La Dirección de la empresa podrá designar libremente aquellos cargos o funciones que por sus exigencias de formación, dedicación o responsabilidad así le interese, estableciendo al efecto las gratificaciones que primen las características de dichos puestos de trabajo.

Artículo 32. *Ascensos y cambios de categoría.*

Se entiende por ascenso el cambio a categoría superior dentro del mismo grupo, y por pase el cambio de una categoría a otra análoga en nivel pero perteneciente a un grupo distinto.

El ascenso puede verificarse por cualquiera de los siguientes procedimientos: A) Concurso-oposición. B) Antigüedad.

El ascenso por concurso-oposición se regulará por las normas de cada convocatoria. Los representantes legales de los trabajadores tendrán participación en el tribunal que se designe para evaluar las pruebas del concurso-oposición, a cuyo efecto deberá incluirse en dicho tribunal a un vocal en representación de aquellos de igual o superior categoría a la del puesto de trabajo a considerar.

Los trabajos y tareas de cada grupo se considerarán comunes para todo el personal afecto al mismo, cuyo ascenso de categoría se producirá automáticamente por el transcurso del tiempo que se determina en el cuadro siguiente:

Categorías	Años permanencia	Pase a
Grupo I. Admon.:		
Aux. Adm. 3. <sup>a</sup> .....	2	Aux. Adm. 2. <sup>a</sup>
Aux. Adm. 2. <sup>a</sup> .....	3	Aux. Adm. 1. <sup>a</sup>
Aux. Adm. 1. <sup>a</sup> .....	3	Aux. Principal.
Aux. Principal .....	4	Oficial 2. <sup>a</sup>
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	4	Oficial 1. <sup>a</sup>
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4	Jef. Ad. 3. <sup>a</sup>
Jef. Ad. 3. <sup>a</sup> .....	4	Jef. Ad. 2. <sup>a</sup>

Categorías	Años permanencia	Pase a
Jef. Ad. 2. <sup>a</sup> .....	4	Jef. Ad. 1. <sup>a</sup>
Jef. Ad. 1. <sup>a</sup> .....	—	—
<b>Grupo II. Titulados:</b>		
Titulado Sup. 3. <sup>a</sup> .....	2	Tit. Sup. 2. <sup>a</sup>
Titulado Sup. 2. <sup>a</sup> .....	3	Tit. Sup. 1. <sup>a</sup>
Titulado Sup. 1. <sup>a</sup> .....	3	Tit. Pral. 3. <sup>a</sup>
Titulado Pral. 3. <sup>a</sup> .....	4	Tit. Pral. 2. <sup>a</sup>
Titulado Pral. 2. <sup>a</sup> .....	4	Tit. Pral. 1. <sup>a</sup>
Titulado Pral. 1. <sup>a</sup> .....	—	—
<b>Grupo III. Vendedores:</b>		
Vendedor Entrada .....	2	Vendedor 3. <sup>a</sup>
Vendedor 3. <sup>a</sup> .....	3	Vendedor 2. <sup>a</sup>
Vendedor 2. <sup>a</sup> .....	3	Vendedor 1. <sup>a</sup>
Vendedor 1. <sup>a</sup> .....	4	Vendedor Pral.
Vendedor Pral. ....	4	Jef. Ventas 3. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 3. <sup>a</sup> .....	4	Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 2. <sup>a</sup> .....	4	Jefe Ventas 1. <sup>a</sup>
Jefe Ventas 1. <sup>a</sup> .....	—	—
<b>Grupo IV. Centros emisores HM:</b>		
Operador/a 3. <sup>a</sup> .....	2	Operador/a 2. <sup>a</sup>
Operador/a 2. <sup>a</sup> .....	3	Operador/a 1. <sup>a</sup>
Operador/a 1. <sup>a</sup> .....	3	Operador/a Pral.
Operador/a Pral. ....	4	Encargado/a 3. <sup>a</sup>
Encargado/a 3. <sup>a</sup> .....	4	Encargado/a 2. <sup>a</sup>
Encargado/a 2. <sup>a</sup> .....	4	Encargado/a 1. <sup>a</sup>
Encargado/a 1. <sup>a</sup> .....	4	Encargado Mayor.
Encargado Mayor .....	—	—
<b>Grupo V. Servicios:</b>		
Subgrupos a), b), c) y d)		
Nivel 1. <sup>o</sup> .....	2	Nivel 2. <sup>o</sup>
Nivel 2. <sup>o</sup> .....	3	Nivel 3. <sup>o</sup>
Nivel 3. <sup>o</sup> .....	3	Nivel 4. <sup>o</sup>
Nivel 4. <sup>o</sup> .....	4	Nivel 5. <sup>o</sup>
Nivel 5. <sup>o</sup> .....	4	Nivel 6. <sup>o</sup>
Nivel 6. <sup>o</sup> .....	—	—
<b>Grupo VI. Personal de proceso de datos:</b>		
A) Operador de 3. <sup>a</sup> .....	2	Operador de 2. <sup>a</sup>
Operador de 2. <sup>a</sup> .....	2	Operador de 1. <sup>a</sup>
Operador de 1. <sup>a</sup> .....	—	—
B) Programador 3. <sup>a</sup> .....	2	Programador 2. <sup>a</sup>
Programador 2. <sup>a</sup> .....	3	Programador 1. <sup>a</sup>
Programador 1. <sup>a</sup> .....	—	—
C) Analista-Programador 3. <sup>a</sup> ..	2	Anal. Prog. 2. <sup>a</sup>
Analista-Programador 2. <sup>a</sup> ...	3	Anal. Prog. 1. <sup>a</sup>
Analista-Programador 1. <sup>a</sup> ...	—	—
D) Analista 3. <sup>a</sup> .....	2	Analista 2. <sup>a</sup>
Analista 2. <sup>a</sup> .....	3	Analista 1. <sup>a</sup>
Analista 1. <sup>a</sup> .....	—	—
<b>Grupo VII. Titulados medios:</b>		
Titulado Medio 3. <sup>a</sup> .....	2	Tit. Medio 2. <sup>a</sup>
Titulado Medio 2. <sup>a</sup> .....	3	Tit. Medio 1. <sup>a</sup>
Titulado Medio 1. <sup>a</sup> .....	3	Tit. Medio Pr. 3. <sup>a</sup>
Titulado Medio Pral. 3. <sup>a</sup> .....	4	Tit. Medio Pr. 2. <sup>a</sup>
Titulado Medio Pral. 2. <sup>a</sup> .....	4	Tit. Medio Pr. 1. <sup>a</sup>
Titulado Medio Pral. 1. <sup>a</sup> .....	—	—

Se considerarán categorías de ingreso las correspondientes al primer nivel de cada uno de los grupos y subgrupos laborales. No obstante podrá considerarse necesaria la contratación de personal con experiencia profesional probada para cualquier grupo laboral y en el nivel que estime adecuado la empresa. Para acceder al nivel superior este personal deberá previamente cumplir los años totales de permanencia establecidos en las tablas anteriormente transcritas.

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

El pase entre Subgrupos podrá producirse también mediante concurso-oposición convocado al efecto por la empresa.

El plazo máximo de los contratos de duración determinada a que se refiere el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a dos años.

#### Artículo 33. Vacantes.

Las vacantes producidas por bajas voluntarias, traslados, despidos o fallecimientos, cuando vayan a cubrirse, se harán públicas mediante anuncios, teniendo los trabajadores de ST-HILO prioridad en la promoción de las mismas.

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

- 1.<sup>o</sup> Trabajadores de ST-HILO del mismo grupo laboral.
- 2.<sup>o</sup> Trabajadores de otros grupos, que deberán someterse a las correspondientes pruebas de aptitud.
- 3.<sup>o</sup> Personal ajeno a ST-HILO.

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

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

## CAPITULO VI

### Prestaciones sociales

#### Artículo 34. Ayuda familiar.

En concepto de ayuda familiar la empresa abonará en cada uno de los doce meses naturales del año las siguientes cantidades:

1. Compensación por matrimonio o convivencia: 5.425 pesetas. Causarán derecho a esta ayuda todos los empleados casados o convivientes de hecho, cuyo cónyuge o conviviente no perciba ingresos como trabajador por cuenta propia o ajena.
2. Ayuda infantil: 5.688 pesetas por cada hijo de hasta cuatro años de edad.
3. Ayuda escolar: Por cada hijo:

Mayor de cuatro años y menor de diez años, 3.073 pesetas.

Mayor de diez años y menor de dieciséis años, 5.460 pesetas.

Mayor de dieciséis años y menor de veintitrés años, 8.537 pesetas.

Se entiende, en todos los casos, que se trata de hijos a cargo del percceptor de la ayuda.

Cuando se trate de hijos minusválidos el importe de la prestación correspondiente se duplicará en su cuantía. Independientemente de ello, la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estudiará el grado de invalidez o deficiencia del afectado al objeto de establecer, en su caso, una ayuda complementaria que facilite su educación y/o rehabilitación.

#### Artículo 35. Dote por matrimonio o convivencia.

Al trabajador de uno u otro sexo que, al iniciar su matrimonio o convivencia y previa justificación en ambos casos, cause baja en la empresa, ésta le abonará en concepto de dote una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario como años completos de servicio tenga acreditados, sin que la cantidad total pueda exceder en ningún caso del importe de seis mensualidades.

#### Artículo 36. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado que tenga acreditado, cuando menos, un año de antigüedad en la empresa, ésta abonará a sus derechohabientes o conviviente, en su caso, una indemnización equivalente a tres mensualidades de salario, tomando como base la última percibida por el fallecido incrementada con todos los conceptos inherentes a la misma.

#### Artículo 37. Seguro colectivo.

La empresa declara tener concertado un seguro colectivo con «Antares, Sociedad Anónima», para su personal que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

La empresa satisfará las dos terceras partes del importe de la prima correspondiente a dicho seguro colectivo.

Tienen derecho a acogerse a esta modalidad de seguro todos aquellos empleados menores de cincuenta y cinco años y que lo soliciten, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la compañía aseguradora.

#### Artículo 38. *Préstamos sobre salarios.*

1. El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, que haya de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar de la empresa un crédito de cuantía no superior al triple del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones, «rappes», etcétera). La empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

Su amortización se efectuará en dos años y en 30 plazos iguales, que serán deducidos directamente de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria.

Cuando se trate de empleados con contrato de duración determinada, la empresa podrá optar entre limitar el importe del crédito a la suma de las amortizaciones que previsiblemente hayan de producirse, o conceder aquél por su importe máximo con el correlativo ajuste de la cuantía en cada plazo de amortización de forma que su cancelación coincida con la fecha de finalización prevista del contrato de trabajo.

En todo caso, cuando un empleado beneficiario de un crédito de esta naturaleza cause baja en la empresa por cualquier motivo antes de haber amortizado íntegramente aquél, la empresa podrá detraer de su liquidación y/o indemnización el importe equivalente a la parte no amortizada.

Las solicitudes de estos créditos serán tramitadas a través de la Dirección, por el conducto reglamentario, y su concesión se llevará a efecto por orden de antigüedad de las solicitudes. No obstante ello, en casos excepcionales podrá instrumentarse un procedimiento sumario.

Sólo podrá concederse un máximo de 40 créditos por el año de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce meses del período

2. El personal comercial, previa justificación documental de la compra, podrá solicitar un anticipo de cuantía equivalente a seis mensualidades brutas, para adquisición de vehículo y siempre que el mismo sea necesario para el desarrollo de su actividad de ventas.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo anticipo en tanto no haya amortizado plenamente otro anterior ni, salvo causas excepcionales y de fuerza mayor, hasta tanto no hayan transcurrido seis meses de la amortización del anterior.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la concesión y denegación de créditos, por si en este último supuesto y a juicio de la representación social fuera procedente una reconsideración del expediente.

#### Artículo 39. *Aval para adquisición de vivienda.*

La empresa podrá avalar los préstamos solicitados por el personal a entidades de crédito con destino a la adquisición de vivienda propia, pero siempre en las siguientes condiciones:

- El importe total del préstamo habrá de estar en relación con las concesiones que, sin este tipo de aval, realizarían las entidades de crédito en función de la garantía personal de cada solicitante,
- El coste del aval, si lo hubiera, será a cargo del avalado.
- La empresa no adquirirá otro compromiso frente a la entidad de crédito que los habitualmente establecidos para los avalistas en general.
- El inmueble a adquirir habrá de inscribirse en el Registro de la Propiedad a favor del empleado solicitante del aval.

Sólo excepcionalmente podrá extenderse la concesión de estos avales a créditos concedidos a favor del personal comercial para adquisición de vehículo necesario para su trabajo.

No podrá solicitarse la concesión de un aval en tanto no haya sido cancelado totalmente otro anterior a favor del mismo empleado o no haya sido totalmente amortizado un crédito de los contemplados en el artículo 38.

#### Artículo 40. *Trabajadores incapacitados o disminuidos.*

Todo empleado afecto de capacidad disminuida, formalmente declarada, podrá ser dedicado a actividad distinta a la de su categoría laboral de origen, adecuada a su actitud, respetándosele el salario que tuviera acreditado antes de pasar a la nueva situación, siempre que aquél fuera superior.

#### Artículo 41. *Premio por antigüedad.*

Los empleados que cubran ininterrumpidamente la permanencia en la empresa que seguidamente se especifica recibirán en el concepto de premio a la fidelidad: a) A los quince años, un reloj de pulsera de oro; b) A los veintidós años, una cantidad en efectivo equivalente al importe de tres mensualidades,

#### Artículo 42. *Incapacidad laboral transitoria.*

Cuando un empleado sea declarado en esta situación, la empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, por un plazo máximo de doce meses, hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del interesado en lo que se refiere a los conceptos salariales de cuantía fija y vencimiento mensual, según base de cotización del mes anterior.

### CAPITULO VII

#### Promoción social

#### Artículo 43. *Fondo para ayudas.*

En el ánimo de promocionar la formación intelectual, profesional y cultural de sus empleados, así como para atender aquellas situaciones excepcionales no protegidas en ninguno de los apartados del presente Convenio, la empresa dotará un fondo de 2.800.000 pesetas para el año de vigencia del presente Convenio.

Dicho fondo deberá aplicarse a alguno de los conceptos regulados en el presente capítulo.

Además de ello, dicho fondo se incrementará con los importes correspondientes a las sanciones de contenido económico que la empresa pueda aplicar a alguno de sus empleados en uso de la facultad disciplinaria que en cada momento le reconozca la normativa vigente,

#### Artículo 44. *Ayudas extraordinarias y de estudios.*

La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estudiará y resolverá en cada caso la procedencia de su concesión e importe, en su caso, de alguna de las siguientes ayudas:

1. Ayudas extraordinarias: Podrán solicitarse en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o cualquier otra necesidad de carácter extraordinario, previa su oportuna y documental justificación en todos los casos.

2. Ayuda de estudios: Podrán solicitarla todos los empleados que cursen estudios en centros oficialmente reconocidos, y siempre que los mismos se consideren adecuados para un mejor desempeño de su trabajo en la empresa, o redunden en beneficio de su promoción cultural.

#### Artículo 45. *Ayuda para ocio y cultura.*

La Comisión de Ocio y Cultura del Comité Intercentros (en la que podrá hacerse representar, si lo desea, la empresa) determinará al inicio de cada anualidad los conceptos que hayan de considerarse comprendidos dentro de estas actividades, y la parte del fondo que se destinará a los mismos.

### CAPITULO VIII

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 46. *Normas generales.*

La empresa se compromete a vigilar que todos los centros de trabajo donde desempeñen funciones sus propios empleados, se ajusten a lo establecido en cada momento por la normativa especial sobre seguridad e higiene en el trabajo, ya se trate de centros de trabajo propios o ajenos pero utilizados por «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».

El personal cuyo trabajo habitual conlleva la utilización exclusiva o mayoritaria de pantallas tendrá derecho a un descanso de diez minutos por cada hora efectiva de trabajo. El disfrute de este descanso, que se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo, habrá de efectuarse dentro de las dependencias de la empresa. En ningún caso podrá acumularse el disfrute de dos períodos de descanso de esta naturaleza ni hacerlo coincidir con la hora de entrada o salida del trabajo o del desayuno de tal forma que suponga una reducción de hecho de la jornada.

Cada pantalla deberá estar protegida con los filtros o accesorios técnicos adecuados y su ubicación procurará realizarse en enclave con suficiente luz y espacio.

Finalmente, la empresa facilitará a estos empleados la revisión periódica de la vista y, en su caso, ayuda económica para adquisición de gafas hasta un máximo de 15.000 pesetas.

La empresa facilitará un reconocimiento médico anual a los empleados que lo deseen a través de los Servicios Médicos de Telefónica.

## CAPITULO IX

### Empleo

#### Artículo 47. Nivel de empleo.

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

También se acuerda estimular el paso libre y voluntario de aquellos administrativos que lo deseen al grupo de vendedores, siempre que reúnan las condiciones mínimas necesarias,

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

## CAPITULO X

### Representación social

#### Artículo 48. Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros.

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de cada centro de trabajo al Comité de Centro Delegados de Personal o Comité de Empresa en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo.

Se reconoce como órgano representativo y unitario de los intereses colectivos que afecten a la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de la empresa al Comité Intercentros.

Dicho Comité Intercentros estará integrado por un máximo de 13 miembros, que serán designados por los representantes legales de los trabajadores de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, Comités de Centro y Delegados de Personal. En su composición se guardará, en su caso, la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros tendrá derecho a solicitar y recibir de la empresa información y, en su caso, documentación sobre las siguientes cuestiones:

Evolución del sector en el que la empresa ejerce su actividad principal. Previsión de ventas y nivel de cobertura de las mismas durante el ejercicio,

Evolución probable del empleo de la empresa.

Balance y Cuentas de Resultados de cada ejercicio y, previa justificación de su necesidad, cualquier otra información que con carácter excepcional se precise.

Serán derechos de los representantes legales de los trabajadores, además de los que en cada momento establezca la legislación vigente, los siguientes:

1. Información directa a los trabajadores del centro de trabajo, durante la jornada laboral, sobre los asuntos de interés general para un grupo laboral o para el propio centro de trabajo.

2. Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a ser resarcidos por la empresa de los gastos de desplazamiento para asistir a las

reuniones ordinarias o extraordinarias que procedan. Asimismo, disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones en los meses en que se debatan cuestiones relativas al Convenio Colectivo de la empresa; el número de estas horas retribuidas se ampliará a cuarenta mensuales.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a acumular en uno o varios de ellos el tiempo concedido para el ejercicio de sus funciones, pero sin rebasar en ningún caso el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

4. Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asamblea de todos los empleados afectos al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de trabajadores que represente como mínimo al 33 por 100 de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de ocho, remuneradas, sin que se contabilicen las realizadas durante la negociación de un Convenio Colectivo.

5. Facilidad de comunicación entre los representantes legales de los trabajadores, y de éstos con sus representados, en lo relativo a utilización de facsímil, teléfono, correo y fotocopiadora.

## CAPITULO XI

### Derecho supletorio

#### Artículo 49.

Para todo lo no expresamente previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo se estará en todo momento a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

## ANEXO I

### Grupos laborales y categorías

#### Grupo I. Administrativos

Auxiliar Administrativo 3.<sup>a</sup>  
 Auxiliar Administrativo 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar Administrativo 1.<sup>a</sup>  
 Auxiliar Administrativo Pral.  
 Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
 Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>  
 Jefe Administrativo 3.<sup>a</sup>  
 Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup>  
 Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>

#### Grupo II. Titulados Superiores

Titulado Superior 3.<sup>a</sup>  
 Titulado Superior 2.<sup>a</sup>  
 Titulado Superior 1.<sup>a</sup>  
 Titulado Superior Pral. 3.<sup>a</sup>  
 Titulado Superior Pral. 2.<sup>a</sup>  
 Titulado Superior Pral. 1.<sup>a</sup>

#### Grupo III. Vendedores

##### a) Vendedor H. M.:

Vendedor Entrada.  
 Vendedor Asc. 3.<sup>a</sup>  
 Vendedor Asc. 2.<sup>a</sup>  
 Vendedor Asc. 1.<sup>a</sup>  
 Vendedor Pral.  
 Jefe Ventas 3.<sup>a</sup>  
 Jefe Ventas 2.<sup>a</sup>  
 Jefe Ventas 1.<sup>a</sup>

#### Grupo IV. Operadoras Centro Emisor

Operadora 3.<sup>a</sup>  
 Operadora 2.<sup>a</sup>  
 Operadora 1.<sup>a</sup>  
 Operadora Pral.  
 Encargada C. E. 3.<sup>a</sup>

Encargada C.E. 2.<sup>a</sup>  
Encargada C.E. 1.<sup>a</sup>  
Encargada Mayor.

## ANEXO II

## Régimen de comisiones

## Grupo V. Servicios

Porcentaje

## a) Telefonistas:

Telefonista 3.<sup>a</sup> (nivel 1).  
Telefonista 2.<sup>a</sup> (nivel 2).  
Telefonista 1.<sup>a</sup> (nivel 3).  
Telefonista Pral. 3.<sup>a</sup> (nivel 4).  
Telefonista Pral. 2.<sup>a</sup> (nivel 5).  
Telefonista Pral. 1.<sup>a</sup> (nivel 6).

## b) Almacenes:

Ayudante 2.<sup>a</sup> (nivel 1).  
Ayudante 1.<sup>a</sup> (nivel 2).  
Oficial 2.<sup>a</sup> (nivel 3).  
Oficial 1.<sup>a</sup> (nivel 4).  
Encargado 2.<sup>a</sup> (nivel 5).  
Encargado 1.<sup>a</sup> (nivel 6).

## c) Conductores:

Conductor 3.<sup>a</sup> (nivel 1).  
Conductor 2.<sup>a</sup> (nivel 2).  
Conductor 1.<sup>a</sup> (nivel 3).  
Conductor Pral. 3.<sup>a</sup> (nivel 4).  
Conductor Pral. 2.<sup>a</sup> (nivel 5).  
Conductor Pral. 1.<sup>a</sup> (nivel 6).

## d) Conserjes y Ordenanzas:

Conserje y Ordenanza 3.<sup>a</sup> (nivel 1).  
Conserje y Ordenanza 2.<sup>a</sup> (nivel 2).  
Conserje y Ordenanza 1.<sup>a</sup> (nivel 3).  
Conserje y Ordenanza Pral. 3.<sup>a</sup> (nivel 4).  
Conserje y Ordenanza Pral. 2.<sup>a</sup> (nivel 5).  
Conserje y Ordenanza Pral. 1.<sup>a</sup> (nivel 6).

## Grupo VI. Proceso de Datos

## a) Operadores:

Operador 3.<sup>a</sup>  
Operador 2.<sup>a</sup>  
Operador 1.<sup>a</sup>

## b) Programadores:

Programador 3.<sup>a</sup>  
Programador 2.<sup>a</sup>  
Programador 1.<sup>a</sup>

## c) Analistas Programadores:

Analista Programa. 3.<sup>a</sup>  
Analista Programa. 2.<sup>a</sup>  
Analista Programa. 1.<sup>a</sup>

## d) Analistas:

Analista 3.<sup>a</sup>  
Analista 2.<sup>a</sup>  
Analista 1.<sup>a</sup>

## Grupo VII. Titulados Medios

Titulado Medio 3.<sup>a</sup>  
Titulado Medio 2.<sup>a</sup>  
Titulado Medio 1.<sup>a</sup>  
Titulado Medio Pral. 3.<sup>a</sup>  
Titulado Medio Pral. 2.<sup>a</sup>  
Titulado Medio Pral. 1.<sup>a</sup>

1. *Megafonía:*

Venta de megafonía y música espiral para abonados sin descuento cuyo cobro se pacte y se realice al contado o mediante letra aceptada con vencimiento no superior a cuarenta y cinco días, debiendo entregarse toda la documentación correspondiente a la contratación y su pago juntamente con el contrato correspondiente .....	6,00
Venta de megafonía y música espiral para abonados sin descuento .....	5,65
Venta de megafonía y música espiral con descuento de hasta el 5 por 100 .....	4,50
Venta de megafonía y música espiral con descuentos superiores al 5 por 100 e inferiores al 10 por 100 .....	3,40
Venta de megafonía y música espiral con descuentos superiores al 10 por 100 .....	2,00

2. *Grandes cuentas o proyectos especiales de megafonía:*

Con un beneficio superior al 30 por 100 .....	5,65
Con un beneficio entre el 30 por 100 y el 20 por 100 .....	4,00
Con un beneficio inferior al 20 por 100 .....	1,50

3. *TMA:*

Ventas al contado .....	8,00
Ventas sin descuento .....	7,50
Ventas con descuento hasta el 10 por 100 .....	6,50
Ventas con descuento hasta el 15 por 100 .....	5,50

4. *Mensatel:*

Ventas al contado .....	6,00
Ventas sin descuento .....	5,65
Ventas con descuento hasta el 5 por 100 .....	4,50
Ventas con descuento del 5 por 100 hasta el 10 por 100 .....	3,40

5. *Servicio de hilo musical:*

## a) Hilo musical:

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

b) *Mensatel:*

Se abonará en todos los casos una cuota neta mensual.

6. *-Rappells- por objetivos cubiertos (ventas).*—Con objeto de premiar la productividad, se establecen los «rappells» que figuran a continuación:

- Se establecen por objetivos cubiertos de cada producto a partir de la cobertura del 100 por 100 de los objetivos anuales. Estos «rappells» se devengarán en el momento en que la suma de los porcentajes alcanzados entre los tres productos sea, como mínimo, el 50 por 100 de la media aritmética, siendo el mínimo de uno de los productos del 100 por 100 al 105 por 100.
- Los «rappells» se establecerán para las ventas que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos.
- Los porcentajes de «rappells» que se establecen son:
 

Del 100 al 105 por 100:	100 por 100 más sobre porcentaje comisión.
Más del 105 al 110 por 100:	102 por 100 más sobre porcentaje comisión.



Más del 110 al 115 por 100: 104 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 115 al 120 por 100: 106 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 120 al 125 por 100: 110 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 125 al 130 por 100: 115 por 100 más sobre porcentaje comisión.

Más del 130 por 100: 120 por 100 más sobre porcentaje comisión.

7. *-Rappells- por objetivos cubiertos (contratación de hilo musical y Mensatel).*—Se establecen estos «rappells» por contratos que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos:

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

### ANEXO III

#### Tablas salariales 1993

Categorías	Salario anual 1993 — Pesetas	Salario mensual 1993 — Pesetas	Bienios — Pesetas
<b>Grupo I. Administrativos</b>			
Auxiliar Administrativo 3. <sup>a</sup>	1.463.730	97.582	1.546
Auxiliar Administrativo 2. <sup>a</sup>	1.663.440	110.896	1.546
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup>	1.821.180	121.412	1.546
Auxiliar Administrativo Pral.	1.968.720	131.248	1.546
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	2.165.835	144.389	2.068
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	2.327.805	155.187	2.068
Jefe Administrativo 3. <sup>a</sup>	2.440.440	162.696	2.476
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup>	2.648.640	176.576	2.476
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup>	2.933.490	195.566	2.476
<b>Grupo II. Titulado Superior</b>			
Titulado Superior 3. <sup>a</sup>	2.327.805	155.187	2.068
Titulado Superior 2. <sup>a</sup>	2.440.440	162.696	2.476
Titulado Superior 1. <sup>a</sup>	2.648.640	176.576	2.476
Titulado Superior Pral. 3. <sup>a</sup>	2.933.490	195.566	2.476
Titulado Superior Pral. 2. <sup>a</sup>	3.211.515	214.101	2.476
Titulado Superior Pral. 1. <sup>a</sup>	3.537.780	235.852	2.476
<b>Grupo III. Vendedores</b>			
Vendedor Entrada	1.206.570	80.438	1.546
Vendedor Asc. 3. <sup>a</sup>	1.351.189	90.079	1.546
Vendedor Asc. 2. <sup>a</sup>	1.462.065	97.471	1.546
Vendedor Asc. 1. <sup>a</sup>	1.574.145	104.943	1.546
Vendedor Pral.	1.703.340	113.566	2.068
Jefe Ventas 3. <sup>a</sup>	1.835.970	122.398	2.476
Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>	1.959.210	130.614	2.476
Jefe Ventas 1. <sup>a</sup>	2.214.510	147.634	2.476
<b>Grupo IV. Operadoras</b>			
Operadora 3. <sup>a</sup>	1.552.620	103.508	1.546
Operadora 2. <sup>a</sup>	1.752.330	116.822	1.546
Operadora 1. <sup>a</sup>	1.910.070	127.338	1.546
Operadora Pral.	2.057.610	137.174	1.546
Encargada C. E. 3. <sup>a</sup>	2.254.710	150.314	2.068

Categorías	Salario anual 1993 — Pesetas	Salario mensual 1993 — Pesetas	Bienios — Pesetas
Encargada C. E. 2. <sup>a</sup>	2.416.695	161.113	2.068
Encargada C. E. 1. <sup>a</sup>	2.529.315	168.621	2.476
Encargada Mayor	2.737.530	182.502	2.476
<b>Grupo V. Servicios</b>			
a) Telefonistas:			
Telefonista 3. <sup>a</sup>	1.325.685	88.379	1.546
Telefonista 2. <sup>a</sup>	1.501.875	100.125	1.546
Telefonista 1. <sup>a</sup>	1.638.255	109.217	1.546
Telefonista Pral. 3. <sup>a</sup>	1.776.270	118.418	1.546
Telefonista Pral. 2. <sup>a</sup>	1.964.700	130.980	1.546
Telefonista Pral. 1. <sup>a</sup>	2.102.370	140.158	2.068
b) Almacenes:			
Ayudante 2. <sup>a</sup>	1.325.685	88.379	1.546
Ayudante 1. <sup>a</sup>	1.501.875	100.125	1.546
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.638.255	109.217	1.546
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.776.270	118.418	1.546
Encargado 2. <sup>a</sup>	1.964.700	130.980	1.546
Encargado 1. <sup>a</sup>	2.102.370	140.158	2.068
c) Conductores:			
Conductor 3. <sup>a</sup>	1.325.685	88.379	1.546
Conductor 2. <sup>a</sup>	1.501.875	100.125	1.546
Conductor 1. <sup>a</sup>	1.638.255	109.217	1.546
Conductor Pral. 3. <sup>a</sup>	1.776.270	118.418	1.546
Conductor Pral. 2. <sup>a</sup>	1.964.700	130.980	1.546
Conductor Pral. 1. <sup>a</sup>	2.102.370	140.158	2.068
d) Conserjes y Ordenanzas:			
Conserje y Ordenanza 3. <sup>a</sup>	1.325.685	88.379	1.546
Conserje y Ordenanza 2. <sup>a</sup>	1.501.875	100.125	1.546
Conserje y Ordenanza 1. <sup>a</sup>	1.638.255	109.217	1.546
Conserje y Ordenanza Pral. 3. <sup>a</sup>	1.776.270	118.418	1.546
Conserje y Ordenanza Pral. 2. <sup>a</sup>	1.964.700	130.980	1.546
Conserje y Ordenanza Pral. 1. <sup>a</sup>	2.102.370	140.158	2.068
Botones	914.055	60.937	1.546
<b>Grupo VI. Proceso de Datos</b>			
a) Operadores:			
Operador 3. <sup>a</sup>	1.821.180	121.412	1.546
Operador 2. <sup>a</sup>	1.968.720	131.248	1.546
Operador 1. <sup>a</sup>	2.165.835	144.389	2.068
b) Programadores:			
Programador 3. <sup>a</sup>	2.165.835	144.389	2.068
Programador 2. <sup>a</sup>	2.327.805	155.187	2.068
Programador 1. <sup>a</sup>	2.440.440	162.696	2.476
c) Analistas Programadores:			
Analista Programador 3. <sup>a</sup>	2.519.430	167.962	2.476
Analista Programador 2. <sup>a</sup>	2.643.930	176.262	2.476
Analista Programador 1. <sup>a</sup>	2.829.135	188.609	2.476
d) Analistas:			
Analista 3. <sup>a</sup>	2.932.410	195.494	2.476
Analista 2. <sup>a</sup>	3.063.175	203.545	2.476
Analista 1. <sup>a</sup>	3.280.125	218.675	2.476
<b>Grupo VII. Titulados Medios</b>			
Titulado Medio 3. <sup>a</sup>	1.968.720	131.248	1.546
Titulado Medio 2. <sup>a</sup>	2.165.835	144.389	2.068
Titulado Medio 1. <sup>a</sup>	2.327.805	155.187	2.068
Titulado Medio Pral. 3. <sup>a</sup>	2.498.010	166.534	2.476
Titulado Medio Pral. 2. <sup>a</sup>	2.693.085	179.539	2.476
Titulado Medio Pral. 1. <sup>a</sup>	2.939.910	195.994	2.476

## ANEXO IV

## Centro Emisor H. M. Reglamento régimen interno

Con independencia de lo pactado en los distintos Convenios Colectivos, se realiza este R.R.I. el cual tiene por objeto encauzar las distintas problemáticas que por la naturaleza de la función que se desarrolla en este Centro Emisor, cobra especial importancia.

Se trata en cualquier caso de marcar un camino que sirva de base y orientación para el colectivo que atiende dicho centro, delimitando el procedimiento a seguir en los casos que a continuación se exponen:

Artículo 1. *Enfermedad y/o causa de fuerza mayor.*

Cualquier empleado afecto a estas circunstancias, deberá comunicar con antelación suficiente la imposibilidad de asistencia a su centro de trabajo. Esta comunicación tendrá el siguiente orden preferencial:

- A) A la señorita Encargada.
- B) A las señoritas que en ese momento presten servicio en el Centro Emisor.
- C) A los Servicios Centrales (Departamento de Personal).

La señorita Encargada será la responsable de coordinar y arbitrar las soluciones precisas para garantizar la continuidad del servicio decidiendo las sustituciones de acuerdo a los siguientes criterios:

1.1. La persona que tenga asignado el mismo bloque de turno será en principio la que deba realizar la sustitución.

1.2. En su defecto, (imposibilidad de comunicación, etc.) la sustitución será efectuada por la persona que tenga señalado el primer turno (mañanas) y que por rotación, coincidan sus descansos de forma puntual con los festivos y domingos. Este turno viene ubicado en el estadiño en el tercer nivel del bloque primero.

## Compensaciones:

Con carácter general toda sustitución se compensará con otro día de descanso.

Si la sustitución se produce en día sábado, domingo o festivo se añadirá una contraprestación económica, cuyo importe ascenderá a 8.902 pesetas.

Artículo 2. *Dotación mínima de personal.*

Actualmente hay establecidos tres bloques de turnos con los siguientes horarios:

- 1.º Siete treinta a quince horas.
- 2.º Quince a veintidós treinta horas.
- 3.º Veintidós treinta a seis horas.

La dotación mínima que aquí se establece deberá respetarse siempre y bajo cualquier circunstancia, arbitrándose los medios para su puntual cumplimiento, a fin de garantizar la atención al servicio:

- Turno 1.º Dos personas.
- Turno 2.º Una persona.
- Turno 3.º Una persona.

Artículo 3. *No asistencia del relevo.*

Si por cualquier motivo no se presentase el relevo para la realización del siguiente turno, el personal de servicio deberá prolongar el suyo hasta la normalización de la eventualidad, debiendo pasar información de la misma a la persona encargada del centro, generando esta última la solución al problema.

La prolongación de turno que se produzca por este caso deberá realizarlo una sola persona con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, las horas de exceso sobre la jornada de trabajo normal, se computarían como horas extraordinarias a todos los efectos.

Artículo 4. *Fiestas acumuladas.*

La acumulación de fiestas trabajadas se fija en un máximo de 7, teniendo en cuenta que su disfrute estará subordinado a los períodos vacacionales de terceros y en cualquier caso a las necesidades del servicio.

Se confeccionará un estadiño adjunto al de turnos, con carácter mensual, donde se reflejarán los días festivos pendientes de disfrutar con señalización nominal de las personas correspondientes.

Artículo 5. *Vacaciones, maternidad y bajas prolongadas.*

La empresa contratará personal interino para suplir a los afectados y facilitar la continuidad del servicio.

Se precisan los siguientes puntos:

5.1 Una vez acordado el calendario vacacional se procederá a la contratación de personal interino para compensar con el mismo número a los componentes de plantilla que en ese momento estén disfrutando sus vacaciones.

El cupo máximo de disfrute será de dos personas por mes o período de tiempo.

5.2 Maternidad y bajas prolongadas.—En cualquiera de estos dos casos no existen en principio dificultades ni límites para la sustitución correspondiente por personal contratado temporalmente

Si la inasistencia al trabajo se prolongara más de tres días y se confirmase la baja, la empresa normalizará con la mayor rapidez posible esta situación con la incorporación de personal interino.

5.3 Cuando el inicio de las vacaciones anuales reglamentarias coincida con la realización de turno de noche, éstas se computarán a partir de las cero horas del día siguiente.

Artículo 6. *Cambios de turno.*

Los cambios que sobre el estadiño de turnos puedan realizarse por motivos personales o de cualquier otra índole, deberán ponerse en conocimiento de la Encargada del Centro o en su defecto se dirigirá a los Servicios Centrales (S. Gestión Técnica) por escrito y vía fax, donde deberá reflejar la persona que vaya a sustituirla así como el turno posterior compensatorio, todo ello con una antelación mínima de veinticuatro horas sobre la fecha del cambio.

Artículo 7. *General.*

Por la naturaleza del propio trabajo a turnos, los descansos se fijarán procurando no exceder las treinta y siete cinco horas de trabajo semanales pactada en Convenio dando preferencia a los jueves y viernes, como compensación a los sábados y domingos. Como alternativas se señalarán los lunes y martes y siguientes, siempre que jueves y viernes sean festivos.

7.1 La confección y exposición de turnos se realizará con tiempo suficiente, debiendo estar firmados y autorizados quince días antes del inicio de los mismos.

7.2 La rotación de turnos se hará en circuito continuo, de dos en dos y en ciclos mensuales.

7.3 La comunicación de averías, de cualquier índole, será siempre por escrito (vía fax) empleándose el mismo medio, para trasladar su desenlace. Asimismo se utilizará la vía telefónica, como paso previo para facilitar información.

**10333** RESOLUCION de 10 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Oxígeno, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Oxígeno, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004792), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 10 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.