

D_{DN} = Constante que depende de DN.
 I_{DN} = Constante que depende de DN.
 $TH_{min_{DN}}$ = Constante que depende de DN.

b) Prima de tubos cementados:

Para los tubos rechazados/aceptados después de control visual se realiza una corrección de prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta \% P_{DN} = I_{DN} \times N_{DN}/H$$

N_{DN} = Número de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.
 H = Número de horas de marcha en el día en todos los diámetros (es decir $8 \times$ número de máquina).

La corrección $\Delta \% P$ puede ser positiva (altas de calidad) o negativa (rechazo después de cementado).

15528 RESOLUCION de 1 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», código de convenio número 9006382, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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».

Madrid, 1 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV 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 1 de enero de 1994, siendo su duración de dos años a partir de dicha fecha.

Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre de 1995, si bien se considerará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de un año hasta tanto no se produzca la denuncia del mismo y la aprobación de uno nuevo que le sustituya. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la parte contraria en forma capaz de dejar constancia bastante y con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento.

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 los años 1994 y 1995 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 1 de enero de 1994, y en el 3,5 por 100, con efectos de 1 de enero de 1995, 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 los porcentajes a que se refiere el párrafo anterior figura en el anexo correspondiente a la tabla salarial de cada año.

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: 5.126 pesetas/mes, en 1994, y 5.305, en 1995.
Bilbao, Valencia, Sevilla, Palma y Málaga: 4.394 pesetas/mes en 1994, y 4.548, en 1995.

Alicante, Oviedo, San Sebastián, Las Palmas, Tenerife, Valladolid, Vigo y Zaragoza: 3.662 pesetas/mes en 1994, y 3.790, en 1995.

Restantes oficinas comerciales: 3.181 pesetas/mes en 1994, y 3.292, en 1995.

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 30 pesetas por kilómetro, en 1994, y 31 pesetas por kilómetro, en 1995.

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 3.336 pesetas, o media dieta de 2.123 pesetas cuando el regreso se produzca en el mismo día de la partida, en el año 1994, y 3.453 y 2.197 pesetas en el año 1995.

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: 27.051 pesetas, en 1994, y 27.998 pesetas, en 1995.
Bilbao, Valencia, Sevilla y Zaragoza: 23.207 pesetas, en 1994, y 24.019 pesetas, en 1995.

Restantes Delegaciones: 19.031 pesetas, en 1994, y 20.070 pesetas, en 1995.

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 precio venta público 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 treinta 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 22 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 los 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 1994 de 3.103.433.000 pesetas, referidos a los productos que en la actualidad comercializa la compañía. De ellos, 721.509.000 pesetas corresponden a ventas; 2.203.265.000 pesetas corresponden a facturación a abonados de Hilo Musical, y 178.659.000 pesetas corresponden a facturación por cuotas de enganche o derechos de alta. Para 1995, respectivamente, 2.935.573.000 pesetas, 501.728.000 pesetas, 2.265.805.000 pesetas y 168.040.000 pesetas.

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 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: Para el ejercicio de 1995, la empresa abonará las cantidades que seguidamente se detallan en los supuestos que igualmente se especifican, calculados sobre la tabla salarial y con el carácter de consolidables en el supuesto de que llegue a producirse su devengo: 1) 0,5 por 100 si la facturación de abonados Hilo Musical iguala o mejora la de 1994, una vez aplicada la deflación correspondiente a la subida de cuotas; 2) 0,5 por 100 si la productividad nominal se sitúa en 101 por 100 respecto de la de 1994; 3) 0,5 por 100 si la productividad nominal se sitúa en el 103 por 100 respecto de la de 1994. Se deja constancia de que todos estos porcentajes son acumulables entre sí, y que el correspondiente al punto 2) ya figura incluido en las tablas salariales aprobadas para dicho año al objeto de elevar la revisión salarial del mismo hasta el IPC previsto por el Gobierno.

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 28.655 pesetas en el año 1994 y 29.658 pesetas en el año 1995.

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 dos diarios. El primer turno será desde las siete treinta a quince horas,

el segundo, desde las quince a las veintidós treinta horas. Los empleados adscritos a este Centro Emisor librarán, inexcusablemente, dos días a la semana y no trabajarán más de dos festivos consecutivos.

Además, el personal del Centro Emisor percibirá las siguientes cantidades: 1) Por turno realizado en día festivo, sábado o domingo, 2.827 pesetas; 2) por cada domingo o festivo doblado, 2.951 pesetas; 3) los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán como domingos doblados. Ello en el año 1994. En el año 1995, 2.926 pesetas y 3.054 pesetas, respectivamente.

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:

$$\text{sal. base} + \text{ant.} + \text{plus} + \frac{(\text{salario base} + \text{plus puesto de trabajo}) 90}{52} \times 1,75$$

$$\frac{\text{días de trabajo año} \times 7,50}{52}$$

Partiendo de:

- 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 1 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, si bien la fecha de disfrute de uno de ellos deberá ser común para toda la empresa.

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 I.L.T.

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 aquélla se produzca. El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como final de sus vacaciones, salvo que continúe en situación de I.L.T. 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.

Iguales derechos se reconocen a favor de los empleados que cumplen la prestación social sustitutoria.

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 aquéllos 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		
<i>Administración</i>		
Auxiliar administrativo 3. ^a	2	Auxiliar administrativo 2. ^a
Auxiliar administrativo 2. ^a	3	Auxiliar administrativo 1. ^a
Auxiliar administrativo 1. ^a	3	Auxiliar principal
Auxiliar principal	4	Oficial 2. ^a
Oficial 2. ^a	4	Oficial 1. ^a
Oficial 1. ^a	4	Jefe administrativo 3. ^a
Jefe administrativo 3. ^a	4	Jefe administrativo 2. ^a
Jefe administrativo 2. ^a	4	Jefe administrativo 1. ^a
Jefe administrativo 1. ^a	—	—
Grupo II		
<i>Titulados</i>		
Titulado superior 3. ^a	2	Titulado superior 2. ^a
Titulado superior 2. ^a	3	Titulado superior 1. ^a
Titulado superior 1. ^a	3	Titulado principal 3. ^a
Titulado principal 3. ^a	4	Titulado principal 2. ^a
Titulado principal 2. ^a	4	Titulado principal 1. ^a
Titulado principal 1. ^a	—	—

Categorías	Años permanencia	Pase a
Grupo III		
<i>Vendedores</i>		
Vendedor entrada	2	Vendedor 3. ^a
Vendedor 3. ^a	3	Vendedor 2. ^a
Vendedor 2. ^a	3	Vendedor 1. ^a
Vendedor 1. ^a	4	Vendedor principal.
Vendedor principal	4	Jefe de ventas 3. ^a
Jefe de ventas 3. ^a	4	Jefe de ventas 2. ^a
Jefe de ventas 2. ^a	4	Jefe de ventas 1. ^a
Jefe de ventas 1. ^a	—	—
Grupo IV		
<i>Centros emisores HM</i>		
Operador/a 3. ^a	2	Operador/a 2. ^a
Operador/a 2. ^a	3	Operador/a 1. ^a
Operador/a 1. ^a	3	Operador/a principal.
Operador/a principal	4	Encargado/a 3. ^a
Encargado/a 3. ^a	4	Encargado/a 2. ^a
Encargado/a 2. ^a	4	Encargado/a 1. ^a
Encargado/a 1. ^a	4	Encargado mayor.
Encargado mayor	—	—
Grupo V		
<i>Servicios</i>		
Subgrupos a), b), c) y d)		
Nivel 1. ^o	2	Nivel 2. ^o
Nivel 2. ^o	3	Nivel 3. ^o
Nivel 3. ^o	3	Nivel 4. ^o
Nivel 4. ^o	4	Nivel 5. ^o
Nivel 5. ^o	4	Nivel 6. ^o
Nivel 6. ^o	—	—
Grupo VI		
<i>Personal de proceso de datos</i>		
A) Operador de 3. ^a	2	Operador de 2. ^a
Operador de 2. ^a	2	Operador de 1. ^a
Operador de 1. ^a	—	—
B) Programador 3. ^a	2	Programador 2. ^a
Programador 2. ^a	3	Programador 1. ^a
Programador 1. ^a	—	—
C) Analista-Programador 3. ^a	2	Analista Programador 2. ^a
Analista-Programador 2. ^a	3	Analista Programador 1. ^a
Analista-Programador 1. ^a	—	—
D) Analista 3. ^a	2	Analista 2. ^a
Analista 2. ^a	3	Analista 1. ^a
Analista 1. ^a	—	—
Grupo VII		
<i>Titulados medios</i>		
Titulado medio 3. ^a	2	Titulado medio 2. ^a
Titulado medio 2. ^a	3	Titulado medio 1. ^a
Titulado medio 1. ^a	3	Titulado medio principal 3. ^a
Titulado medio principal 3. ^a	4	Titulado medio principal 2. ^a
Titulado medio principal 2. ^a	4	Titulado medio principal 1. ^a
Titulado medio principal 1. ^a	—	—

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, serán los siguientes:

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

Las pruebas de aptitud para los apartados 2.º y 3.º 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: 5.588 pesetas en 1994, y 5.784 en 1995. 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: 5.859 pesetas, por cada hijo de hasta cuatro años de edad, en 1994 y 6.064 pesetas en 1995.

3. Ayuda escolar: Por cada hijo, en 1994 y 1995, respectivamente:

Mayor de cuatro años y menor de diez años, 3.165 pesetas y 3.276 pesetas

Mayor de diez años y menor de dieciséis años, 5.623 pesetas y 5.820 pesetas.

Mayor de dieciséis años y menor de veintitrés años, 8.793 pesetas y 9.101 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 a cuatro mensualidades del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones, rappedes, etc.). La empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

Su amortización se efectuará en dos años y en treinta 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.

Por acuerdo de las partes, el devengo del premio a que se refiere el apartado b) del párrafo anterior, queda congelado a partir del 31 de diciembre de 1994 de forma que al cubrir los veintidós años de permanencia cada empleado recibirá del importe que en dicho apartado se indica la parte proporcional que tuviera devengada hasta la indicada fecha de 31 de diciembre de 1994. La empresa se obliga a aplicar el ahorro que aquella congelación le reporte en relación con los premios que hubiera de abonar hasta final del año 1999 en la forma que se acuerde por la comisión paritaria que se contempla en el artículo 7 de este Convenio Colectivo, y sin excluir de dicha aplicación a otros empleados que aquellos que hayan percibido ya el premio o que no hayan llegado a comenzar su devengo.

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 2.884.000 pesetas en el año 1994 y de 2.985.000 pesetas en el año 1995.

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 trece 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.^a
- Auxiliar administrativo 2.^a
- Auxiliar administrativo 1.^a
- Auxiliar administrativo principal.
- Oficial administrativo 2.^a
- Oficial administrativo 1.^a
- Jefe administrativo 3.^a
- Jefe administrativo 2.^a
- Jefe administrativo 1.^a

Grupo II. Titulados superiores:

- Titulado superior 3.^a
- Titulado superior 2.^a
- Titulado superior 1.^a
- Titulado superior principal 3.^a
- Titulado superior principal 2.^a
- Titulado superior principal 1.^a

Grupo III. Vendedores:

- a) Vendedor H. M.
- Vendedor entrada.
- Vendedor asociado 3.^a
- Vendedor asociado 2.^a
- Vendedor asociado 1.^a
- Vendedor principal.
- Jefe de ventas 3.^a
- Jefe de ventas 2.^a
- Jefe de ventas 1.^a

Grupo IV. Operadoras centro emisor:

Operadora 3.^a
 Operadora 2.^a
 Operadora 1.^a
 Operadora principal.
 Encargada C. E. 3.^a
 Encargada C. E. 2.^a
 Encargada C. E. 1.^a
 Encargada mayor.

Grupo V. Servicios:**a) Telefonistas.**

Telefonista 3.^a (nivel 1).
 Telefonista 2.^a (nivel 2).
 Telefonista 1.^a (nivel 3).
 Telefonista principal 3.^a (nivel 4).
 Telefonista principal 2.^a (nivel 5).
 Telefonista principal 1.^a (nivel 6).

b) Almacenes.

Ayudante 2.^a (nivel 1).
 Ayudante 1.^a (nivel 2).
 Oficial 2.^a (nivel 3).
 Oficial 1.^a (nivel 4).
 Encargado 2.^a (nivel 5).
 Encargado 1.^a (nivel 6).

c) Conductores.

Conductor 3.^a (nivel 1).
 Conductor 2.^a (nivel 2).
 Conductor 1.^a (nivel 3).
 Conductor principal 3.^a (nivel 4).
 Conductor principal 2.^a (nivel 5).
 Conductor principal 1.^a (nivel 6).

d) Conserjes y Ordenanzas.

Conserje y Ordenanza 3.^a (nivel 1).
 Conserje y Ordenanza 2.^a (nivel 2).
 Conserje y Ordenanza 1.^a (nivel 3).
 Conserje y Ordenanza principal 3.^a (nivel 4).
 Conserje y Ordenanza principal 2.^a (nivel 5).
 Conserje y Ordenanza principal 1.^a (nivel 6).

Grupo VI. Proceso de datos:**a) Operadores.**

Operador 3.^a
 Operador 2.^a
 Operador 1.^a

b) Programadores.

Programador 3.^a
 Programador 2.^a
 Programador 1.^a

c) Analistas Programadores

Analista Programador 3.^a
 Analista Programador 2.^a
 Analista Programador 1.^a

d) Analistas.

Analista 3.^a
 Analista 2.^a
 Analista 1.^a

Grupo VII. Titulados medios:

Titulado medio 3.^a
 Titulado medio 2.^a
 Titulado medio 1.^a
 Titulado medio principal 3.^a
 Titulado medio principal 2.^a
 Titulado medio principal 1.^a

ANEXO II**Régimen de Comisiones****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 por 100.

Venta de Megafonía y Música Espiral para abonados sin descuento: 5,65 por 100.

Venta de Megafonía y Música Espiral con descuento de hasta el 5 por 100: 4,50 por 100.

Venta de Megafonía y Música Espiral con descuentos superiores al 5 por 100 e inferiores al 10 por 100: 3,40 por 100.

Venta de Megafonía y Música Espiral con descuentos superiores al 10 por 100: 2,00 por 100.

2. Grandes cuentas o proyectos especiales de megafonía:

Con un beneficio superior al 30 por 100: 5,65 por 100.

Con un beneficio entre el 30 por 100 y el 20 por 100: 4,00 por 100.

Con un beneficio inferior al 20 por 100: 1,50 por 100.

3. TMA:

Ventas al contado: 8,00 por 100.

Ventas sin descuento: 7,50 por 100.

Ventas con descuento, hasta el 10 por 100: 6,50 por 100.

Ventas con descuento, hasta el 15 por 100: 5,50 por 100.

4. Mensatel:

Ventas al contado: 6,00 por 100.

Ventas sin descuento: 5,65 por 100.

Ventas con descuento, hasta el 5 por 100: 4,50 por 100.

Ventas con descuento del 5 por 100, hasta el 10 por 100: 3,40 por 100.

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 de 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:

a) 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.

b) Los rappells se establecerán para las ventas que se produzcan a partir de la cobertura de objetivos.

c) 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 año 1994

Categorías	Salario anual 1994	Salario mensual 1994	Bienios
<i>Grupo I. Administrativos</i>			
Auxiliar administrativo 3. ^a	1.507.635	100.509	1.592
Auxiliar administrativo 2. ^a	1.713.345	114.223	1.592
Auxiliar administrativo 1. ^a	1.875.810	125.054	1.592
Auxiliar administrativo principal	2.027.775	135.185	1.592
Oficial administrativo 2. ^a	2.230.815	148.721	2.130
Oficial administrativo 1. ^a	2.397.645	159.843	2.130
Jefe administrativo 3. ^a	2.513.655	167.577	2.550
Jefe administrativo 2. ^a	2.728.095	181.873	2.550
Jefe administrativo 1. ^a	3.021.495	201.433	2.550
<i>Grupo II. Titulado superior</i>			
Titulado superior 3. ^a	2.397.645	159.843	2.130
Titulado superior 2. ^a	2.513.655	167.577	2.550
Titulado superior 1. ^a	2.728.095	181.873	2.550
Titulado superior principal 3. ^a	3.021.495	201.433	2.550
Titulado superior principal 2. ^a	3.307.860	220.524	2.550
Titulado superior principal 1. ^a	3.643.920	242.928	2.550
<i>Grupo III. Vendedores</i>			
Vendedor entrada	1.242.765	82.851	1.592
Vendedor asociado 3. ^a	1.391.715	92.781	1.592
Vendedor asociado 2. ^a	1.505.925	100.395	1.592
Vendedor asociado 1. ^a	1.621.365	108.091	1.592
Vendedor principal	1.754.445	116.963	2.130
Jefe de ventas 3. ^a	1.891.050	126.070	2.550
Jefe de ventas 2. ^a	2.017.980	134.532	2.550
Jefe de ventas 1. ^a	2.280.945	152.063	2.550
<i>Grupo IV. Operadoras</i>			
Operadora 3. ^a	1.599.195	106.613	1.592
Operadora 2. ^a	1.804.905	120.327	1.592
Operadora 1. ^a	1.967.370	131.158	1.592
Operadora principal	2.119.335	141.289	1.592
Encargada C.E. 3. ^a	2.322.345	154.823	2.130
Encargada C.E. 2. ^a	2.489.190	165.946	2.130
Encargada C.E. 1. ^a	2.605.200	173.680	2.550
Encargada mayor	2.819.655	187.977	2.550
<i>Grupo V. Servicios</i>			
a) Telefonistas:			
Telefonista 3. ^a	1.365.450	91.030	1.592
Telefonista 2. ^a	1.546.935	103.129	1.592
Telefonista 1. ^a	1.687.410	112.494	1.592
Telefonista principal 3. ^a	1.829.565	121.971	1.592
Telefonista principal 2. ^a	2.023.635	134.909	1.592
Telefonista principal 1. ^a	2.165.445	144.363	2.130
b) Almacenes:			
Ayudante 2. ^a	1.365.450	91.030	1.592
Ayudante 1. ^a	1.546.935	103.129	1.592
Oficial 2. ^a	1.687.410	112.494	1.592

Categorías	Salario anual 1994	Salario mensual 1994	Bienios
Oficial 1. ^a	1.829.565	121.971	1.592
Encargado 2. ^a	2.023.635	134.909	1.592
Encargado 1. ^a	2.165.445	144.363	2.130
c) Conductores:			
Conductor 3. ^a	1.365.450	91.030	1.592
Conductor 2. ^a	1.546.935	103.129	1.592
Conductor 1. ^a	1.687.410	112.494	1.592
Conductor principal 3. ^a	1.829.565	121.971	1.592
Conductor principal 2. ^a	2.023.635	134.909	1.592
Conductor principal 1. ^a	2.165.445	144.363	2.130
d) Conserjes y Ordenanzas:			
Conserje y Ordenanza 3. ^a	1.365.450	91.030	1.592
Conserje y Ordenanza 2. ^a	1.546.935	103.129	1.592
Conserje y Ordenanza 1. ^a	1.687.410	112.494	1.592
Conserje y Ordenanza principal 3. ^a	1.829.565	121.971	1.592
Conserje y Ordenanza principal 2. ^a	2.023.635	134.909	1.592
Conserje y Ordenanza principal 1. ^a	2.165.445	144.363	2.130
Botones	941.475	62.765	1.592
<i>Grupo VI. Proceso de datos</i>			
a) Operadores:			
Operador 3. ^a	1.875.810	125.054	1.592
Operador 2. ^a	2.027.775	135.185	1.592
Operador 1. ^a	2.230.815	148.721	2.130
b) Programadores:			
Programador 3. ^a	2.230.815	148.721	2.130
Programador 2. ^a	2.397.645	159.843	2.130
Programador 1. ^a	2.513.655	167.577	2.550
c) Analistas Programadores:			
Analista Programador 3. ^a	2.595.015	173.001	2.550
Analista Programador 2. ^a	2.723.250	181.550	2.550
Analista Programador 1. ^a	2.914.005	194.267	2.550
d) Analistas:			
Analista 3. ^a	3.020.385	201.359	2.550
Analista 2. ^a	3.144.765	209.651	2.550
Analista 1. ^a	3.378.525	225.235	2.550
<i>Grupo VII. Titulados Medios</i>			
Titulado medio 3. ^a	2.027.775	135.185	1.592
Titulado medio 2. ^a	2.230.815	148.721	2.130
Titulado medio 1. ^a	2.397.645	159.843	2.130
Titulado medio principal 3. ^a	2.572.950	171.530	2.550
Titulado medio principal 2. ^a	2.773.875	184.925	2.550
Titulado medio principal 1. ^a	3.028.110	201.874	2.550

ANEXO IV

Tablas salariales año 1995

Categorías	Salario anual 1995	Salario mensual 1995	Bienios
<i>Grupo I. Administrativos</i>			
Auxiliar administrativo 3. ^a	1.560.405	104.027	1.648
Auxiliar administrativo 2. ^a	1.773.315	118.221	1.648
Auxiliar administrativo 1. ^a	1.941.465	129.431	1.648
Auxiliar administrativo principal	2.098.740	139.916	1.648
Oficial administrativo 2. ^a	2.308.890	153.926	2.205
Oficial administrativo 1. ^a	2.481.555	165.437	2.205
Jefe administrativo 3. ^a	2.601.630	173.442	2.639
Jefe administrativo 2. ^a	2.823.585	188.239	2.639
Jefe administrativo 1. ^a	3.127.245	208.483	2.639

Categorías	Salario anual 1995	Salario mensual 1995	Bienios
Grupo II. Titulado superior			
Titulado superior 3.ª	2.481.555	165.437	2.205
Titulado superior 2.ª	2.601.630	173.442	2.639
Titulado superior 1.ª	2.823.585	188.239	2.639
Titulado superior principal 3.ª	3.127.245	208.483	2.639
Titulado superior principal 2.ª	3.423.630	228.242	2.639
Titulado superior principal 1.ª	3.771.450	251.430	2.639
Grupo III. Vendedores			
Vendedor entrada	1.286.265	85.751	1.648
Vendedor asociado 3.ª	1.440.420	96.028	1.648
Vendedor asociado 2.ª	1.558.635	103.909	1.648
Vendedor asociado 1.ª	1.678.110	111.874	1.648
Vendedor principal	1.815.855	121.057	2.205
Jefe de ventas 3.ª	1.957.230	130.482	2.639
Jefe de ventas 2.ª	2.088.615	139.241	2.639
Jefe de ventas 1.ª	2.360.775	157.385	2.639
Grupo IV. Operadoras			
Operadora 3.ª	1.655.160	110.344	1.648
Operadora 2.ª	1.868.070	124.538	1.648
Operadora 1.ª	2.036.235	135.749	1.648
Operadora principal	2.193.510	146.234	1.648
Encargada C.E. 3.ª	2.403.630	160.242	2.205
Encargada C.E. 2.ª	2.576.310	171.754	2.205
Encargada C.E. 1.ª	2.696.385	179.759	2.639
Encargada mayor	2.918.340	194.556	2.639
Grupo V. Servicios			
a) Telefonistas:			
Telefonista 3.ª	1.413.240	94.216	1.648
Telefonista 2.ª	1.601.085	106.739	1.648
Telefonista 1.ª	1.746.465	116.431	1.648
Telefonista principal 3.ª	1.893.600	126.240	1.648
Telefonista principal 2.ª	2.094.465	139.631	1.648
Telefonista principal 1.ª	2.241.240	149.416	2.205
b) Almacenes:			
Ayudante 2.ª	1.413.240	94.216	1.648
Ayudante 1.ª	1.601.085	106.739	1.648
Oficial 2.ª	1.746.465	116.431	1.648
Oficial 1.ª	1.893.600	126.240	1.648
Encargado 2.ª	2.094.465	139.631	1.648
Encargado 1.ª	2.241.240	149.416	2.205
c) Conductores:			
Conductor 3.ª	1.413.240	94.216	1.648
Conductor 2.ª	1.601.085	106.739	1.648
Conductor 1.ª	1.746.465	116.431	1.648
Conductor principal 3.ª	1.893.600	126.240	1.648
Conductor principal 2.ª	2.094.465	139.631	1.648
Conductor principal 1.ª	2.241.240	149.416	2.205
d) Conserjes y Ordenanzas:			
Conserje y Ordenanza 3.ª	1.413.240	94.216	1.648
Conserje y Ordenanza 2.ª	1.601.085	106.739	1.648
Conserje y Ordenanza 1.ª	1.746.465	116.431	1.648
Conserje y Ordenanza principal 3.ª	1.893.600	126.240	1.648
Conserje y Ordenanza principal 2.ª	2.094.465	139.631	1.648
Conserje y Ordenanza principal 1.ª	2.241.240	149.416	2.205
Botones	974.430	64.962	1.648
Grupo VI. Proceso de datos			
a) Operadores:			
Operador 3.ª	1.941.465	129.431	1.648
Operador 2.ª	2.098.740	139.916	1.648
Operador 1.ª	2.308.890	153.926	2.205

Categorías	Salario anual 1995	Salario mensual 1995	Bienios
b) Programadores:			
Programador 3.ª	2.308.890	153.926	2.205
Programador 2.ª	2.481.555	165.437	2.205
Programador 1.ª	2.601.630	173.442	2.639
c) Analistas Programadores:			
Analista Programador 3.ª	2.685.840	179.056	2.639
Analista Programador 2.ª	2.818.560	187.904	2.639
Analista Programador 1.ª	3.015.990	201.066	2.639
d) Analistas:			
Analista 3.ª	3.126.105	208.407	2.639
Analista 2.ª	3.254.835	216.989	2.639
Analista 1.ª	3.496.770	233.118	2.639
Grupo VII. Titulados Medios			
Titulado medio 3.ª	2.098.740	139.916	1.648
Titulado medio 2.ª	2.308.890	153.926	2.205
Titulado medio 1.ª	2.481.555	165.437	2.205
Titulado medio principal 3.ª	2.663.010	177.534	2.639
Titulado medio principal 2.ª	2.870.955	191.397	2.639
Titulado medio principal 1.ª	3.134.100	208.940	2.639

ANEXO V

Centro emisor H.M. Reglamento de régimen interno

Como complemento de lo pactado en los distintos Convenios Colectivos, se realiza este reglamento de régimen interno, 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) Al encargado del centro emisor.
- B) A los que en ese momento presten servicio en el centro emisor.
- C) A los Servicios Centrales (Departamento de Personal).

El encargado será el 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 estadión 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 9.169 pesetas en 1994 y 9.490 pesetas en 1995.

Artículo 2. *Dotación mínima de personal.*

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

- 1.º 7,30 a 15,00 horas.
- 2.º 15,00 a 22,30 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.

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 siete, 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 estadillo 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.

a) 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 estadillo de turnos puedan realizarse por motivos personales, o de cualquier otra índole, deberán ponerse en conocimiento del encargado 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 sustituirlo, 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 horas treinta minutos 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.

15529 RESOLUCION de 9 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del extinguido Ministerio de Justicia (revisión salarial para los años 1993, 1994 y 1995).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del extinguido Ministerio de Justicia (revisión salarial para los años 1993, 1994 y 1995) (código de Convenio número 9003602), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1995, de una parte, por representantes del extinguido Ministerio de Justicia, en representación de la Administración, y de otra, por miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones) en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992 y 21/1993, ambas de 29 de diciembre, y Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, 1994 y 1995, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las Leyes 39/1992 y 21/1993, ambas de 29 de diciembre, y Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, 1994 y 1995, respectivamente, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO

Primero.—Proceder al cierre de la revisión salarial correspondiente a los años 1993 y 1994, en las cuantías que se recogen en las tablas salariales anexas:

I: 1993-1994.

II: Complementos no consolidables 1993-1994 y en las condiciones fijadas en el anexo III.

Segundo.—Proceder al cierre de la revisión salarial para 1995, en los términos contenidos en el apartado 2 del capítulo 4 del acuerdo de 7 de febrero de 1995, que se concreta en atribuir el complemento de jornada especial a la categoría de empleado/a de servicios diversos y en el incremento en plus Convenio de la cuantía de 28.490 pesetas en las categorías profesionales de Ayudante de Redacción y Telefonista Coordinador.

Las retribuciones serán las contenidas en la tabla salarial para 1995 que se adjunta en los anexos:

IV: Tabla salarial de 1995.

V: Complementos no consolidables 1995.

Tercero.—Proceder al cierre de la revisión salarial para 1995 en los términos contenidos en el apartado 3 del capítulo 4 del acuerdo de 7 de febrero de 1995.

Cuarto.—Remitir la masa salarial para 1995 al Ministerio de Economía y Hacienda para su aprobación, recogiendo los incrementos salariales para 1995 en la nómina del mes siguiente a aquel en que la aprobación se produzca.

Quinto.—Se mantiene la vigencia de las cláusulas normativas del Convenio relativas a las materias que van a ser negociadas en Acuerdo-Marco y recogidas en el título V del acuerdo de 7 de febrero de 1995.

Sexto. 1. El período de vigencia del Convenio Colectivo se extiende hasta el 31 de diciembre de 1995.

El Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 1996, por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

2. Se modifica el párrafo primero del artículo 45.2.2 en el sentido de que el importe de cada trienio consistirá en una cantidad fija de 2.588 pesetas mensuales.