

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21573 *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Dorna Sports, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Dorna Sports, Sociedad Limitada» (código Convenio número 9013822), que fue suscrito con fecha 10 de octubre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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, 29 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DORNA SPORTS, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en «Dorna Sports, Sociedad Limitada» (la empresa), que afectarán al personal de la empresa que preste sus servicios en todos los centros de trabajo que la misma tiene actualmente establecidos o que establezca en el futuro en cualquier parte del territorio nacional, con excepción de:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa, siempre que su actividad en la misma no comporte otras funciones que las inherentes a tal cargo.

b) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, cuyas relaciones contractuales se regirán por lo dispuesto en su normativa específica de aplicación, contenida básicamente en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y expirará el 31 de diciembre de 2002. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán hasta el 1 de enero de 2001 para todos los trabajadores que, en la fecha de la firma del Convenio, tuvieran vigentes sus contratos de trabajo.

Artículo 3. *Prórroga automática y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado con carácter anual, si no fuera denunciado durante los dos meses anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes.

En el caso de que la mencionada denuncia no se llegase a producir, la prórroga automática del Convenio conllevará un aumento salarial para el año entrante, aplicable sobre el salario base especificado en tablas, coincidente con el IPC interanual del año anterior más un 1%.

Artículo 4. *Indivisibilidad. Compensación y absorción salarial.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. *Revisión salarial.*

Los salarios mínimos garantizados para el año 2001 son los que se recogen en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

Para el año 2002, la subida salarial aplicable a los importes recogidos en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio será equivalente al porcentaje del IPC interanual publicado por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año más un 1 por 100. Tal subida se abonará con efectos del 1 de enero de 2002, y para su cálculo se tomará como referencia la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

Para el abono de las diferencias salariales que se deriven de los incrementos a los que se hace referencia en el presente artículo, la empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Promoción y formación profesional.*

Los sistemas de división y mecanización del trabajo que se adopten en la empresa no podrán perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar, mediante la práctica diaria y los estudios conducentes a tal fin.

En consecuencia con ello, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen.
- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique, previamente, la concurrencia a las circunstancias que confiere el derecho invocado.

Artículo 8. *Prestación del trabajo.*

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello de acuerdo con el nivel o grupo profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

Artículo 9. *Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo.*

Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

Artículo 10. *Cumplimiento en el trabajo.*

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

A) Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en su puesto de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.

B) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible.

C) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

D) Los trabajadores estarán obligados a cumplimentar diariamente las partes de trabajo que les soliciten sus superiores.

Artículo 11. *Lugar de ejecución del trabajo*

Todos los trabajadores quedan obligados a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por razón de las especiales características de la actividad normal desarrollada por la empresa, la jornada laboral podrá iniciarse y finalizar en un lugar distinto del habitual.

Artículo 12. *Modificaciones tecnológicas.*

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupan, si ello es necesario, un curso de reconversión o perfeccionamiento a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su plena adaptación a las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo. Durante la impartición del mencionado curso, y hasta el transcurso de un plazo máximo de tres meses, el contrato quedará sujeto a lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Si transcurrido el plazo al que se hace referencia en el párrafo anterior persiste la no adaptación del trabajador al puesto de trabajo, procederá la extinción del contrato por causas objetivas. No obstante, podrá aún el empresario, de modo voluntario y si las circunstancias estructurales de la empresa lo permiten, ofrecer al trabajador un nuevo puesto de trabajo más acorde con sus conocimientos, previa comunicación en ese sentido al Comité de empresa o Delegados de personal.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Criterios generales*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados, de acuerdo con las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, en grupos o niveles profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de la empresa, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución de los trabajadores.

Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio, de acuerdo con lo previsto en el anexo 1.

Artículo 14. *Definición de los grupos o niveles profesionales.*

En este artículo se definen los grupos o niveles profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa, dentro de las áreas funcionales en las que se compone la misma.

Las áreas funcionales son:

- a) Administración.
- b) Imagen y comunicación.
- c) Comercial y ventas.
- d) Sistemas.
- e) Eventos.

El encuadramiento de los trabajadores en la estructura profesional pactada y la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo o nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores antes mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión u ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea y puesto encomendados.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados conforme a los grupos o niveles que a continuación se relacionan, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y atendiendo a las tareas y cualificación más representativas que desarrollen:

Grupo o nivel 1: Personas que, provistas o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración, Gerencia de la empresa o Dirección General, tiene la responsabilidad de uno o varios departamentos o incluso de un ámbito de los mismos, estando encargada de imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aplicando su iniciativa para su buen funcionamiento.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados y toman o participan en la elaboración de decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Grupo o nivel 2: Se incluyen en este grupo o nivel aquellos puestos que requieren una formación equiparable a niveles académicos superiores, completados con una dilatada experiencia profesional, así como un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios ámbitos de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión por lo menos a alguna de las personas incluidas en el grupo o nivel 1.

Grupo o nivel 3: Incluye aquellos puestos que, requiriendo una formación equivalente a titulación académica superior o de grado medio y una dilatada experiencia profesional, sus funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y un alto grado de experiencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Grupo o nivel 4: Se incluyen aquellos puestos que requieren unos conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio completados con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos, y cuyas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con responsabilidad de ordenar el trabajo de uno o varios colaboradores.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que, aún sin implicar mando, exigen un contenido intelectual medio-alto, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales de la empresa.

Grupo o nivel 5: Incluye aquellos puestos en los que precisando formación básica completada con formación específica de carácter profesional, se realizan funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de su ejecución y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Grupo o nivel 6: Se incluyen todas aquellas funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos o niveles profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las nuevas tareas que se encomienden. A estos efectos se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

Artículo 16. *Trabajos de superior o inferior grupo o nivel profesional.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo o nivel profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso de prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando se trate de un grupo o nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo o nivel de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionará según su nuevo grupo profesional.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 17. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán la siguiente duración:

Grupos o niveles 1 y 2: Seis meses.

Resto del personal: Dos meses.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 18. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo del mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente convenio colectivo.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, haciendo constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como la distribución de las mismas.

Podrán realizarse horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, siempre que se haya pactado expresamente y por escrito entre empresa y trabajador. Dicho pacto podrá realizarse, tanto en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial como con posterioridad al mismo.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En cualquier caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido en el primer párrafo de este artículo.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenderse a lo establecido en el pacto de horas complementarias. El trabajador deberá conocer el día y la realización de las horas complementarias con un preaviso de 24 horas.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, debiendo recogerse en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1.715 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada de trabajo del personal de la Compañía, tendrá la distribución horaria que se establezca en cada centro de trabajo.

En atención a la especial actividad de la empresa y a las necesidades derivadas de las cargas de trabajo, se pacta expresamente el establecimiento de una distribución irregular de la jornada de trabajo, que implique la posibilidad de superar ocasionalmente la jornada máxima de 9 horas diarias, sobre la base de los siguientes criterios:

Las horas trabajadas durante los días de descanso, por las necesidades productivas de los eventos organizados por la Compañía, se compensarán por descanso en los días posteriores al retorno de dichos eventos, respetando siempre lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que, por las necesidades de la Compañía, vieran reducidos los períodos de descanso podrán, previo acuerdo con la dirección de la Compañía, acumular los descansos compensatorios para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

Asimismo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto legalmente, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral establecida en cómputo anual, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, salvo imposibilidad de efectuarlo, en el primer trimestre del año siguiente.

En concreto, y dada la especificidad de la actividad desarrollada por el personal de la empresa, le será de aplicación, en materia de jornada, lo previsto para los trabajos de puesta en marcha y cierre en el artículo 20 del Real Decreto 1561/1995. Por tanto, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por pacto o acuerdo, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3, párrafo 1.º, y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa tuvieran que trabajar durante el fin de semana completo, se verán compensados con los dos días de descanso equivalente, a disfrutar de manera conjunta o separada en el momento acordado por la empresa y el trabajador, siempre sobre la base de no impedir el normal desarrollo de la actividad empresarial y sin perjuicio del obligado respeto a lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean estructurales.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas en la Ley. Su calificación como estructurales se mantendrá sin perjuicio de que la cotización de tales horas a la Seguridad Social se lleve a cabo conforme se determina en la Ley 13/2000, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2001 (o por lo que se pueda establecer, a estos efectos, por disposiciones normativas ulteriores).

Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites del presente Convenio Colectivo.

En tal sentido, la empresa cuidará especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras a favor del mismo. En cualquier caso, no podrán realizarse más de sesenta horas extraordinarias en cómputo anual.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de veintitrés días laborables, a disfrutar en el período acordado por la empresa y el trabajador, siempre que no perjudique el normal desarrollo de la actividad empresarial.

2. El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mes de cese en la Compañía. En caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derecho-habientes.

Artículo 22. *Nochebuena y fin de año.*

La empresa sujeta a este Convenio concederá a todo el personal permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23. *Pago de salario.*

El salario deberá ser satisfecho por mensualidades vencidas.

El retraso en el pago de los salarios que sea imputable a la empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculado sobre la base de lo establecido en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará formada por los siguientes conceptos o complementos:

1. Salario base: El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo o nivel profesional, se establece en el anexo correspondiente.

2. Complemento «ad personam»: Se acuerda la sustitución del complemento por antigüedad por un plus o complemento «ad personam», consistente en una cantidad o módulo fijo sobre las tablas salariales a percibir exclusivamente por el personal que actualmente viene percibiendo el complemento de antigüedad. La cuantía de dicho plus o complemento será igual al importe que actualmente se recibe en concepto de antigüedad. El citado plus de Convenio tendrá la consideración de complemento consolidable, no absorbible ni compensable, y no servirá de cómputo para ningún otro concepto salarial ni experimentará incrementos futuros.

3. Mejora voluntaria: La Compañía podrá abonar a los trabajadores un complemento personal que tendrá por objeto mejorar el salario previsto en las tablas salariales del Convenio Colectivo. Dicho complemento será compensable y absorbible con el resto de conceptos salariales establecidos en el presente Convenio.

4. Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. La cuantía de las mismas será igual a una mensualidad del salario real percibido por los trabajadores.

La gratificación extraordinaria correspondiente al mes de junio, se satisfará prorrateada, de forma que la empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio 13 pagas anuales, 12 por mensualidades vencidas más una adicional en el mes de diciembre. La paga adicional del mes de diciembre se abonará no más tarde del día 20. Las partes acuerdan que para el año 2001, la paga extra de diciembre será abonada en el mes de enero de 2002, no más tarde del día 20.

Las cantidades percibidas en concepto de primas de producción y/o comisiones, no serán computadas a efectos de lo establecido en el párrafo anterior.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón del tiempo de servicios, computándose la fracción del mes de cese en la Compañía como completa.

5. «Bonus»: La Compañía podrá abonar a todo o a parte de su personal un «bonus» anual en función de la marcha de la Compañía. Este complemento será extraordinario, no consolidable y en caso de ser abonado se pagará en los cinco primeros días hábiles del mes de abril.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos. Incapacidad temporal

Artículo 25. *Desplazamientos.*

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de la localidad centro de trabajo los gastos de locomoción, el hotel en caso de pernocta, incluyendo desayuno, así como las dietas correspondientes, correrán por cuenta de la empresa, estableciéndose estas últimas en los importes siguientes:

Ocho mil pesetas si el desplazamiento se produce dentro de España.

Diez mil quinientas pesetas, si el desplazamiento se produce fuera de España.

Si el desplazamiento se inicia después de la hora de la comida o termina ante de la hora de la cena, los importes de dieta antes reflejados se reducirán a la mitad. A estos efectos se entiende por hora de comida las 15,00 horas y hora de cena las 21,00 horas.

Igualmente las dietas se reducirán a la mitad si durante el desplazamiento el trabajador disfrutara de la comida o la cena en instalaciones preparadas por la empresa a tal fin o bien si fuera invitado por la empresa o un tercero. En el caso anterior, si el trabajador fuera invitado tanto a comida como a cena, no tendrá derecho a dieta.

2. Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara coche propio llegará a un concierto con ésta para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido, de acuerdo con las políticas de la empresa.

Artículo 26. *Incapacidad temporal y maternidad.*

Durante la situación de incapacidad temporal y maternidad, y mientras se esté en dicha situación, la empresa abonará la diferencia entre lo que percibiera con carácter bruto el trabajador o trabajadora en tal situación y el 100 por 100 del salario bruto efectivamente percibido, en el último mes antes de producirse la contingencia, salvo comisiones, bonus u otros incentivos variables, los cuales no se computarán a estos efectos.

En los supuestos de maternidad, el anterior complemento se comenzará a satisfacer, con efectos retroactivos al momento de producirse la contingencia, una vez se conozca la prestación satisfecha por el organismo correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 27. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o en los de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge: Hijo, padre, madre, nieto, abuelos, hermanos o hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, ampliable a seis en total, si la distancia es, al menos, de 600 kilómetros ida y vuelta.

c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28. Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen.

Artículo 29. Excedencia por cuidado de hijos o hijas.

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo o hija, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento.

Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de los dos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

Artículo 30. Guarda legal.

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional al salario.

Artículo 31. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

Por designación o elección para un cargo público y de ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral mientras dure el ejercicio de sus cargos.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación y siempre que el trabajador solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativo su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar, con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad, y únicamente otorga al trabajador excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 33. Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos siguientes:

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Artículo 34. Cese del trabajador.

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa vendrá ésta obligada a la liquidación el mismo día del cese en su relación

laboral de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos o niveles 1 y 2: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 35. *Facultades y garantías.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo será como mínimo de quince. Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 36. *Utilización crédito horario.*

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Artículo 37. *Libre sindicación.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

CAPÍTULO X

Salud y seguridad

Artículo 38. *Prevención de riesgos laborales.*

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, y en ese artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

El trabajo en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conllevan unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores/as que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo se atenderá a lo que en este sentido dispone el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica, especialmente concebida para el puesto que desempeñan (oftalmología, traumatología, etc.), que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

Artículo 39. *Delegados de Prevención.*

Los delegados de prevención serán elegidos por la representación de los trabajadores, pudiendo ser designados como tales tanto los representantes de los trabajadores como trabajadores que no ostenten dicha condición.

Artículo 40. *Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª FALTAS

Artículo 41. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 42. *Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
3. Descuidos en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
4. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público y los clientes.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar al trabajador en el normal desarrollo de su trabajo.
7. Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
10. La embriaguez ocasional.
11. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.
12. La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 43. *Graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin que exista causa justificada.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de otro trabajador.

5. Simular enfermedad o accidente.

6. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.

7. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o material de la empresa para usos propios.

9. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

10. Los derivados de las causas previstas en los apartados 2, 6 y 11 del artículo anterior.

11. La reincidencia en falta leve -salvo la de falta de puntualidad dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 44. *Muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad y de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la embriaguez habitual; consumo de drogas duras; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; violar el secreto de correspondencia o documentación.

5. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.

6. Las derivadas de lo previsto en las causas 2 del artículo 42; 3 y 7 del artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

7. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

9. En general, las enumeradas en el artículo 54 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, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

SECCIÓN 2.^a SANCIONES

Artículo 45. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral.

De toda sanción -salvo amonestación verbal- se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 46. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según su gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

Artículo 47. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquélla.

Artículo 48. *Acoso sexual.*

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/a que, siendo o no, ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la aplicación del mismo, al Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, en los términos previstos en el artículo 3 del mismo.

ANEXO I

Tabla salarial para 2001

Niveles	Salario base	
	Pesetas	Euros
1	4.009.903	24.100,00
2	2.994.948	18.000,00
3	2.096.463	12.600,00
4	1.747.053	10.500,00
5	1.597.305	9.600,00
6	1.347.726	8.100,00

ANEXO II

Encuadramiento de puestos según grupos o niveles

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Directores	x					
Jefe de Sección		x	x			
Oficial Administrativo			x	x		
Auxiliar Administrativo					x	x
Secretario/a					x	x
Secretario/a de dirección			x	x		
Recepcionista					x	x
Asistente/Auxiliar				x	x	x
Letrado			x			
Letrado senior		x				
Ejecutivo de ventas					x	x
Ejecutivo de ventas senior			x	x		
Fotógrafo					x	x
Fotógrafo senior			x	x		
Redactor					x	x
Redactor senior			x	x		
Redactor Jefe		x				
Editor					x	x
Editor senior			x	x		
Periodista			x	x	x	
Comentarista			x	x	x	
Traductor					x	x
Traductor senior			x	x		
Documentalista					x	x
Documentalista senior			x	x		
Ingeniero Informático		x	x			
Técnico Informático				x	x	
Diseñador gráfico				x	x	
Diseñador gráfico senior			x			
Diseñador				x	x	
Diseñador senior			x			
Analista de sistemas						x
Técnico de sistemas				x	x	
Ingeniero de sistemas		x	x			
Técnico multimedia				x	x	
Técnico multimedia senior			x			
Analista programador						x
Técnico programador				x	x	
Técnico programador senior			x			
Webmaster			x	x	x	

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Coordinador de operaciones ..				x	x	
Coordinador de operaciones senior		x	x			
Coordinador de eventos		x	x	x	x	
Técnico de operaciones				x	x	
Técnico de operaciones senior ..		x	x			
Operario					x	x
Operario Conductor				x	x	x
Conductor de vehículos				x	x	x
Ingeniero de video		x	x			
Técnico de video		x	x	x	x	
Ingeniero de audio		x	x			
Técnico de audio				x	x	
Ingeniero de HF		x	x			
Técnico de HF				x	x	
Ingeniero Mecánico		x	x			
Técnico Mecánico				x	x	
Auxiliar técnico						x
Cronometrador					x	x
Productor			x	x		
Jefe de producción		x				
Realizador			x	x		
Jefe de realización		x				

21574 RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2001, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas por dicho Instituto desde el 1 de abril al 30 de junio de 2001.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación de las subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo de acuerdo con las Órdenes ministeriales en materia de Empleo, Formación Profesional Ocupacional y Escuelas Taller, Casa de Oficios y Talleres de Empleo que las regulan, con cargo a las aplicaciones presupuestarias y con las finalidades que se detallan en el anexo a la presente Resolución.

Madrid, 29 de octubre de 2001.—La Directora general, María Dolores Cano Ratia.