

	Pesetas
6. Programa de Asesoramiento y mediación familiar en violencia-prevención y abordaje de la violencia familiar en Ayuntamiento de Torrent.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	4.501.000
Aportación MTAS	4.499.000
7. Servicio Integrado-Intervención en violencia doméstica en Mancomunidad de l'Horta Nord.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	2.630.215
Aportación MTAS	2.627.528
8. Servicio de Asesoramiento Legal y Psicológico a las víctimas de violencia familiar en Mancomunidad de la Ribera Baixa.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	3.659.287
Aportación MTAS	1.868.645
<hr/>	
Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales	25.242.543
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	19.980.000
<hr/>	
Total de las aportaciones para los programas de apoyo a las familias en situaciones especiales:	
Total aportación Comunidad Autónoma, Corporaciones Locales y entidades	390.301.942
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	203.463.883

3477

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Reintegra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Reintegra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013852), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, 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 enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «REINTEGRA, S. A.» 2001-2003

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

1. El presente convenio afecta a todos los empleados de la compañía mercantil «Reintegra, Sociedad Anónima».

Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

2. El presente Convenio será de aplicación en todas las oficinas de España.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2003.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

El presente Convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos.

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones a título individual o colectivo implantados en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas y que estén definidas como no absorbibles ni compensables en el Convenio anterior o en otros documentos de carácter individual o colectivo, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

2. Se exceptúan las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente, se exceptúa el Plus de Transporte previsto en el presente Convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 1 de Septiembre del 2003, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal. Niveles profesionales.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado en los siguientes Niveles Profesionales:

1. Oficiales de entrada, Operarios y Subalternos.
2. Oficiales cualificados.
3. Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada.
4. Técnicos y Comerciales.
5. Jefes de Departamento, y Técnicos Especialistas.
6. Directores de Departamento.

Nivel 1. Oficiales de entrada, Operarios y Subalternos:

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

Realizan tareas y acciones simples y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas de aprendizaje y utilización sencillos. Su autonomía está muy limitada y sujeta a normas de actuación concretas y detalladas tanto en el tiempo de ejecución como en el modo operativo.

Operan en los procesos sin necesidad de interpretar y sujetos a supervisión estrecha.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Operadores de nueva entrada de los Centros Telemáticos, Administrativos de nueva entrada, Subalternos».

Nivel 2. Oficiales cualificados:

Para su desempeño se requiere normalmente la preparación correspondiente o equivalente a una educación obligatoria, más un ciclo de formación profesional específica, tipo FP2, lo que les da una cierta autonomía profesional en las técnicas que son inherentes a su profesión, más la formación específica, normalmente experiencial, de su puesto de trabajo, lo que se traduce en un buen conocimiento y experiencia de las técnicas a utilizar.

En general requiere la preparación y el paso por el nivel anterior.

Realizan tareas diversas y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas que requieren cierta habilidad en su manejo, con una iniciativa limitada y sujeta a normas de ejecución concretas y detalladas en el tiempo y que implican la elección del modo operativo adecuado.

Operan en los procesos interpretando las alternativas, sujetos a supervisión y a veces con el apoyo de auxiliares.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Oficiales de Administración, Operadores de Centros Telemáticos, Auxiliar de Asesoría».

Nivel 3. Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada:

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente o equivalente a una formación superior no universitaria, es decir, formación de Bachillerato más uno o dos años, sin llegar a la diplomatura o título de grado medio, junto con la suficiente experiencia de puesta en práctica de estas técnicas.

Esto implica grandes conocimientos y experiencia de las técnicas de su especialidad.

Realizan tareas diversas y/o complejas que pueden implicar el uso de medios técnicos complejos o que exigen habilidad, o la supervisión de grupos de trabajo en los que los aspectos de experiencia para guiarlos y la obtención de resultados a través de otros empiezan a ser significativos; dentro de una iniciativa sujeta a normas y en la que la decisión de alternativas es significativa para el proceso de trabajo.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Especialistas de administración, Secretarías de dirección, Comerciales de nueva entrada, Programador de ordenador, Jefes de Impagados B, Operador de Sala del Centro de Proceso de Datos, Oficial de Asesoría».

Nivel 4. Técnicos y Comerciales:

Para su desempeño se requiere una Titulación Universitaria de Grado Medio (Diplomatura o equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

Esto implica dominio de las técnicas a utilizar junto con bastante habilidad y experiencia.

Realizan o supervisan tareas complejas y diversas, en grupos en los que el titular forma parte y en los que la complejidad funcional se suma a la habilidad y experiencia necesarias para el desarrollo y orientación de la acción; con cierto margen de iniciativa limitado por la elección entre alternativas directamente aplicables al proceso de trabajo y con autonomía y decisión definida por la interpretación de los modos de acción operativos.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Técnicos de los distintos Departamentos, Letrados de Contencioso B, Comerciales, Jefes de Impagados A, Gestores de Cuentas, Analista, Analista-Programador, ...,».

Nivel 5. Jefes de Departamento y Técnicos Especialistas:

Para su desempeño se requiere una Titulación Universitaria de Grado Superior (Licenciatura o Equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados por una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

El desempeño exige dominio de las técnicas utilizadas y/o de sus fundamentos científicos, junto con bastante habilidad y experiencia. Realizan y supervisan acciones bastante complejas, que exigen una gran habilidad y experiencia, o con menor complejidad pero con supervisión y coordinación de un grupo en el que el titular asume la responsabilidad de un resultado operacional concreto, con una iniciativa limitada por la definición de alternativas de aplicación al proceso de trabajo.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Jefes de Departamento, Directores de Oficina, Técnicos-Especialistas, Directores de Asesoría C, Analistas de la Unidad de Riesgos, Auditores, Letrado de Servicios Jurídicos, Letrados de Contencioso (A), Directores Zona de Recobro, Responsables de los Centros Telemáticos, Gestores de Grandes Cuentas, ...».

Nivel 6. Directores de Departamento:

Tienen características de formación y experiencia requeridos del tipo de las definidas para el nivel 5 pero con mayor complejidad técnica y/o general.

Supervisan y controlan la operativa de parte de áreas funcionales concretas, de complejidad funcional alta, con objetivos definidos y que suponen un grado importante de motivación de personas, sujeto a unos niveles importantes de iniciativa y autonomía, previo análisis de las situaciones que se presentan y con una responsabilidad directa sobre los resultados funcionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la Empresa a través de otros puestos.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Director de Asesoría Jurídica (A y B), Directores de Departamento».

En todos los casos, los puestos enunciados son a efectos únicamente orientativos y de referencia, existiendo o pudiendo existir otros no citados que por la descripción de sus contenidos y requerimientos similares a los citados se enmarcarán, por tanto, en los niveles establecidos.

Artículo 7. Ingresos y periodo de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Niveles 4, 5 y 6: 6 meses.
- b) Niveles 2 y 3: 3 meses.
- c) Nivel 1: 15 días.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de la Empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

Artículo 8. Promociones y provisión de vacantes.

Empleados de nivel 1: Los empleados del nivel 1 podrán, a partir del momento en que tengan cumplidos DOS AÑOS de antigüedad en la empresa, optar a ser clasificados en el nivel 2, con todos los efectos, siempre y cuando hayan tenido durante los dos años inmediatamente anteriores a ejercer esta opción una valoración del desempeño satisfactoria y hayan adquirido la formación necesaria para acceder al nuevo nivel, participando con aprovechamiento en los programas de formación que se diseñen al efecto por acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

En caso de que el acceso al nuevo nivel no suponga cobertura de vacante, el empleado promovido vendrá obligado a seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando hasta ese momento.

Empleados de nivel 2, 3 y 4: Las provisiones de vacantes que pudieran generarse en los niveles 2 al 3, ambos inclusive, se cubrirán mediante la fórmula del concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados de los niveles inferiores y equivalentes.

Comisión paritaria: Se constituirá a tal fin una Comisión Paritaria Empresa-Representantes Legales de los Trabajadores, que tendrán las facultades de admitir solicitudes, elaborar el contenido de las pruebas, vigilar su desarrollo y evaluar las mismas.

Concluidas las pruebas, determinarán los aprobados y el nivel que ostentarán con efectos desde que se produjo la vacante.

En caso de igualdad de puntuación en la valoración total de las pruebas, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad reconocida en la empresa.

Para la provisión de vacantes en los niveles 4 la fórmula será la de concurso-oposición y, culminadas las pruebas, la Comisión Paritaria presentará los candidatos aprobados a la Dirección de la Empresa, quien efectuará la selección final.

En todos los casos, en el supuesto de que no aprobara ningún candidato a algunas de las plazas convocadas, la empresa cubrirá dichas plazas a su conveniencia.

Niveles 5 y 6: Los niveles 5 y 6 serán de libre designación por la Empresa.

Artículo 9. Traslados.

En el caso de que se produzcan vacantes, y de acuerdo con el artículo 8, en las Oficinas de la Empresa, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud, siempre que exista más de un empleado que haya obtenido la misma puntuación en el resultado de las pruebas establecidas al efecto.

Se exceptúan de estos requisitos al personal de los niveles 5 y 6.

En otros supuestos de traslado y siempre que no exista personal adecuado dispuesto a efectuarlo, se estará a lo contemplado en la legislación laboral vigente.

Artículo 10. Permutas.

Los trabajadores podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 11. *Tablas salariales.*

1. Los trabajadores percibirán su salario en la cuantía establecida en las siguientes tablas, conforme al nivel profesional que tuvieren asignado, en función de lo previsto en el artículo 6.

Nivel	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	1.889.745	11.357,59	1.950.217	11.721,04	2.012.623	12.096,11
2	2.215.801	13.317,23	2.286.707	13.743,38	2.359.881	14.183,17
3	2.496.796	15.006,05	2.576.694	15.486,24	2.659.148	15.981,80
4	2.825.451	16.981,30	2.915.865	17.524,70	3.009.173	18.085,49
5	3.186.436	19.150,87	3.288.402	19.763,70	3.393.631	20.396,13
6	3.540.519	21.278,94	3.653.815	21.959,87	3.770.737	22.662,59

2. Aquellos trabajadores que desempeñare o pasaren a desempeñar un puesto de trabajo al que le corresponda un nivel profesional inferior al que tuvieren, seguirán percibiendo, a título personal, el salario correspondiente al nivel profesional anterior.

Artículo 12. *Pagas salariales.*

1. Los sueldos especificados en el artículo anterior se percibirán en 12 pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias.

2. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será una mensualidad completa más el Complemento de Antigüedad y, en su caso, el Complemento de Antigüedad 2000 y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente.

Las pagas extraordinarias serán:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de junio.

Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de noviembre.

Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre.

2. No obstante lo anterior, y a petición del empleado, podrán percibirse en doce mensualidades iguales, que comprenderán la prorrata de las pagas extraordinarias correspondientes al primer o segundo semestre natural al que correspondan los meses de percepción del salario.

3. El abono de las pagas se realizará mediante ingreso en la cuenta corriente que determine el empleado.

Artículo 13. *Cláusula de estabilización.*

1. Si al 31 de diciembre de 2002, el Índice de Precios al Consumo alcanzare el 3,52 por 100, se abonará respecto de las tablas salariales a que hace referencia el artículo 11 un 0,10 por 100 sobre los valores de 2001, en concepto de regularización.

Si el referido índice llegare al 3,84 por 100, se abonará el 0,20 por 100, en vez del 0,10 por 100 anterior.

2. Si al 31 de diciembre de 2003, el Índice de Precios al Consumo alcanzare el 3,52 por 100, se abonará un 0,10 por 100 sobre los valores de 2002, que resulten de las tablas de este convenio, sin la adición de lo abonado como regulación.

Si el referido índice alcanzare el 3,84 por 100, se abonará un 0,20 por 100, en vez del 0,10 por 100.

3. Si por el contrario, durante alguno de los años 2002 y 2003, se produjera deflación y ésta fuera del 10 por 100 (IPC 2,88 por 100) se deducirá de las tablas salariales a que hace referencia el artículo 11 el 0,10 por 100 sobre los valores del año anterior, y si ésta fuera del 20 por 100 (IPC 2,56 por 100), la deducción sería del 0,20 por 100.

4. El Índice de precios al Consumo aplicable será el acumulado del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 14. *Complementos de antigüedad. Tablas de trienios.*

Complemento antigüedad 2000: Los trabajadores, que a la entrada en vigor de este Convenio vinieren percibiendo los completos por antigüedad 96 y el complemento por antigüedad o éste último, pasarán a percibir el complemento de antigüedad 2000.

El complemento de antigüedad 2000 será el importe correspondiente al complemento de antigüedad, si únicamente se percibiere éste o el resultado de sumar uno y otro complementos más el incremento del 3,20 por 100.

Dicha cantidad resultante, permanecerá inalterable durante la vigencia del presente convenio

Complemento de antigüedad: El Complemento de Antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios, que se computarán, a partir de la fecha en que se cumpliera el primero o los sucesivos trienios.

Importe de los trienios: Cada uno de los trienios a percibir, en cómputo anual, se abonarán según la siguiente tabla, conforme al nivel profesional que tuvieren asignado, en el momento de su devengo, en función de lo previsto en el artículo 6.

Nivel	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	75.590	454,30	78.009	468,84	80.505	483,84
2	88.632	532,69	91.469	549,74	94.396	567,33
3	99.872	600,24	103.068	619,45	106.366	639,27
4	113.018	679,25	116.635	700,99	120.367	723,42
5	127.457	766,03	131.536	790,55	135.745	815,84
6	141.620	851,16	146.152	878,39	150.829	906,50

Variación de nivel profesional: Aquellos empleados que pasaren a desempeñar un puesto de trabajo al que le corresponda un nivel profesional inferior al que tuvieren, seguirán percibiendo, a título personal, el complemento de antigüedad que tuvieren en el nivel profesional anterior.

Los empleados que asciendan de nivel profesional, seguirán percibiendo los complementos de antigüedad conforme al anterior nivel, devengándose los sucesivos con arreglo a los importes correspondientes al nuevo nivel.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral. Vacaciones, licencias y horas extraordinarias

Artículo 15. *Jornada laboral y horarios.*

1. Jornada anual: Todos los empleados afectados por el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, tendrán una jornada máxima en cómputo anual de mil setecientas veintidós horas, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones y fiestas locales que se regulan en el presente capítulo.

2. Horario:

Horario general –del día 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre:

De lunes a jueves:

Tres días de 8,30 a 14,30 y de 16 a 19,00.

Un día de 8:30 a 14:30.

Viernes:

De 8,30 a 14,30.

Horario de verano –del día 1 de junio al 30 de septiembre:

Se establecerán turnos para el cumplimiento semanal de la jornada establecida.

Se podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

Opción A:

De lunes a jueves:

un día de 8,30 a 14,15 y de 16 a 19.

Tres días de 8,30 a 14,30.

Viernes de 8,30 a 14,30.

Para esta opción se establece una compensación económica mensual, por las tardes efectivamente trabajadas y proporcional al tiempo trabajado, recuperándose tres horas, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

Dicha retribución es la siguiente:

Horario	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
A	16.589	99,70	17.120	102,90	17.668	106,19

Opción B:

De lunes a jueves:

Dos días de 8,30 a 14,15 y de 16 a 19.

Dos días de 8,30 a 14,30.

Viernes de 8,30 a 14,30.

Para esta opción se establece una compensación económica mensual, por las tardes efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado.

Dicha retribución es la siguiente:

Horario	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
B	30.413	182,78	31.386	188,63	32.390	194,67

Opción C:

De lunes a jueves:

Tres días de 8,30 a 14,15 y de 16 a 19.

Un día de 8,30 a 14,30.

Viernes de 8,30 a 14,30.

Para esta opción se establece una compensación económica mensual, por las tardes efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, reduciéndose tres horas, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

Dicha retribución es la siguiente:

Horario	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
C	44.237	265,87	45.653	274,38	47.114	283,16

Normas generales: La elección de las anteriores jornadas, queda condicionada a que las oficinas queden, con personal que las atienda.

Artículo 16. Puentes.

Se establece un sistema de «puentes» que disfrutará alternativamente el 50 por 100 de la plantilla, garantizándose como mínimo dos por empleado y año.

En el supuesto de que no los hubiere, podrá sustituirse por lunes o viernes, de común acuerdo entre el empleado y la Dirección del Centro.

Artículo 17. Jornadas de licencia.

Para sus propias necesidades y sin necesidad de justificación, los empleados podrán disfrutar de dos días de licencia retribuida al año, que podrán ser acumuladas entre sí, y siempre y cuando no perjudique el servicio.

Artículo 18. Vacaciones.

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año, salvo la opción contemplada en el apartado 4 de este artículo.

3. El personal podrá partir las vacaciones hasta un máximo de tres períodos.

4. El personal que opte por disfrutar la totalidad de las vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más (entendiéndose esto como la vigésima cuarta parte del sueldo anual para su categoría).

Si los días disfrutados, fuera del período estival, fueren inferiores a los 30 días de vacaciones, percibirán, por cada uno de ellos, las siguientes cantidades:

Nivel prof.	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	2.625	15,77	2.709	16,28	2.795	16,80
2	3.078	18,50	3.176	19,09	3.278	19,70
3	3.468	20,84	3.579	21,51	3.693	22,20
4	3.924	23,59	4.050	24,34	4.179	25,12
5	4.426	26,60	4.567	27,45	4.713	28,33
6	4.917	29,55	5.075	30,50	5.237	31,48

En el caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalen en el párrafo anterior.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro, de igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, sólo un período podrá ser inferior a 7 días.

La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

5. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de Marzo de cada año.

Artículo 19. Fiestas locales.

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida en tres horas de trabajo efectivo diarias.

En los días en que el empleado deba realizar jornada partida, la reducción se hará en el horario de tarde. Esta reducción de jornada tan sólo podrá hacerse una semana al año.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

1. Criterio general:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- Horas extraordinarias motivadas por necesidades por períodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional para el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la empresa informará por escrito mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán distinguiendo las motivadas por fuerza mayor de las restantes que no tengan dicha consideración.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a 14 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, (artículo 11 y artículo 14) del presente Convenio Colectivo). El divisor será la cifra de 1.722.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75 por 100.

8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador la realización por parte de éste de las horas extraordinarias a que se refiere el apartado 1, letra c), del presente artículo, podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175 por 100 de las realizadas, en lugar de su retribución económica.

En tal caso deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias referidas que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

CAPÍTULO V

Permisos y excedencias

Artículo 21. *Permiso por lactancia.*

Las trabajadoras, madres de hijos menores de nueve meses disfrutarán de la reducción de jornada a que se refiere el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 22. *Permisos sin sueldo y licencias.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

Artículo 23. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo, podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO VI

Complementos y pluses

Artículo 24. *Complemento a las prestaciones económicas de la seguridad social.*

Ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del seguro de Accidentes de Trabajo, para las situaciones de incapacidad transitoria, cualquiera

que fuera la duración y la causa de la misma (enfermedad común, accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional y maternidad).

La cuantía del complemento será la necesaria para que junto a la prestación económica de la Seguridad Social se alcance el 100 por 100 de la base de cálculo aplicable por la propia Seguridad Social.

Artículo 25. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte por día de trabajo.

Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los Domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado.

El importe diario será el correspondiente a la siguiente tabla:

2001		2002		2003	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
257	1,54	265	1,59	274	1,65

Artículo 26. *Quebranto de moneda.*

Los Cajeros, responsables de la caja de pagos percibirán por este concepto la cantidad señalada en la siguiente tabla:

2001		2002		2003	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
4.496	29,73	5.105	30,68	5.268	31,66

Artículo 27. *Gastos de locomoción.*

Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilicen su automóvil particular, se les abonará a razón de 28 pesetas (0,17 euros) por kilómetro.

Cuando, por estos mismos motivos, los empleados utilicen vehículo de la empresa, el abono por kilómetros será de 10 pesetas (0,06 euros).

CAPÍTULO VII

Ayudas

Artículo 28. *Seguro de vida, invalidez e incapacidad profesional.*

Los trabajadores, tendrán derecho a un Seguro de Vida y Accidentes, que suscribirá la empresa a su favor y cuyos capitales son:

En caso de fallecimiento del empleado:

a) En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la edad del empleado: 2.750.000 pesetas (16.527,83 Euros).

b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y cinco años de edad, un capital adicional al expresado en el apartado a) de: 2.500.000 pesetas (15.025,30 Euros).

c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años, un capital adicional a los expresados en los apartados a) y b) de: 2.500.000 pesetas (15.025,30 Euros).

d) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas (3.005,06 Euros).

e) En caso de fallecimiento en activo, sea cual sea la causa y la edad por gastos de primeros auxilios: 150.000 pesetas (901,52 Euros).

En caso de invalidez o incapacidad profesional del empleado:

a) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas (16.527,83 Euros).

b) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas (16.527,83 Euros).

Artículo 29. *Ayuda por orfandad.*

En caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge percibirá la cantidad de 11.612 pesetas (69,79 Euros) mensuales, por cada hijo menor de dieciocho años en concepto de ayuda familiar.

Esta ayuda será controlada en todo momento por la Empresa, que podrá retirar la misma o aplicarla como tenga por conveniente, en los supuestos siguientes:

- a) Que el cónyuge perceptor contraiga nuevo matrimonio.
- b) Que no preste, a juicio de la Empresa, la debida atención a sus hijos.

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual y tendrá los mismos incrementos que tuvieren las tablas salariales.

Artículo 30. *Reconocimiento medico anual.*

La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las pruebas necesarias para determinar la aptitud del empleado para desarrollar su trabajo y prever posibles patologías.

1. Estudio clínico en general.
2. Análisis de orina.
3. Análisis de sangre.
4. Vista y oído.

Artículo 31. *Ayuda para estudios.*

1. La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederá, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con el sector en centros que expida títulos oficiales, siempre y cuando esta formación o similar no esté incluida dentro de los planes de formación que la Empresa establezca cada año al efecto, el 100 por 100 de gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la empresa, no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que estuviese matriculado.

3. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención del título.

Artículo 32. *Ayuda escolar y Navidad.*

1. Los empleados con hijos menores de 26 años, percibirán, en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 40.000 pesetas anuales [240,40 euros] por hijo, siempre que convivan con el empleado o su cónyuge en caso de separación o divorcio, y no trabajen ni perciban rentas del trabajo..

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de septiembre de cada año.

2. Los empleados percibirán como ayuda de Navidad la cantidad de 20.000 pesetas (120,20 euros).

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de noviembre.

3. Los empleados que tengan algún hijo disminuido física o psíquicamente percibirán un ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación especial. En el supuesto de que dicha educación sea impartida en centros públicos o privados, la obligación de la empresa no se extenderá más allá de la que supondría en el centro público más próximo a su residencia.

Artículo 33. *Asistencia sanitaria.*

Aquellos empleados que tengan una antigüedad reconocida a 31 de mayo de 2001, tendrán derecho, previa solicitud, a la adscripción a póliza colectiva de asistencia sanitaria suscrita o a suscribir al efecto por Reintegrada, cuyos beneficiarios serán además:

Los cónyuges del empleado o sus parejas de hecho, inscritas como tales en el Registro Oficial al efecto.

Los hijos del empleado, menores de 26 años, que convivan con él o su cónyuge en caso de separación o divorcio y estén a su exclusivo cargo.

Los nietos del empleado, menores de 26 años, que convivan con él y estén a su exclusivo cargo.

En el supuesto de empleados contratados a tiempo parcial, la empresa asumirá únicamente el coste de la póliza proporcional a la jornada realizada.

Artículo 34. *Nupcialidad.*

Aquellos empleados que tuvieren una antigüedad reconocida a 31 de Diciembre de 1996, tendrán derecho a percibir la cantidad de 135.000

pesetas brutas (811,37 Euros), por una sola vez, con motivo de las nupcias o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, que se celebren con posterioridad a esa fecha, siempre que no hayan percibido por estos motivos, cantidad alguna con anterioridad.

Artículo 35. *Premio de antigüedad.*

Los empleados que cumplieren una antigüedad reconocida de 30 años, percibirá, en la nómina del mes, correspondiente a su aniversario, la cantidad de 751,27 euros (125.000 pesetas).

Aquellos empleados que, a la firma del presente convenio, hubieren cumplido con anterioridad el aniversario, se les abonará dicha cantidad en la nómina del siguiente mes.

Artículo 36. *Anticipos de nóminas a determinado personal.*

El personal que estuviere dado de alta en plantilla el día 31 de mayo de 2001, tendrá derecho, a un anticipo consistente en media anualidad del salario y complementos de antigüedad, señalados para su nivel profesional, conforme al artículo 11 y artículo 14.

Dicho anticipo podrá ser solicitado fraccionadamente, en tantos importes como el empleado necesite, en fechas distintas y en plazos diferentes, siempre y cuando el sumatorio de los distintos importes solicitados no excedan del límite máximo definido en el párrafo anterior.

Excepcionalmente, el empleado con un anticipo en vigor podrá, por motivos justificados, renovar cualquiera de los importes solicitados, siempre y cuando haya amortizado, al menos en sus tres cuartas partes, dicho importe.

De hacer esto, se procederá a cancelar con la concesión del nuevo importe, el principal pendiente del anterior.

Cualquiera de los importes fraccionados de los que se componga el anticipo, deberá ser reintegrado en amortizaciones mensuales de igual importe y en un plazo máximo de 48 meses, sin que devengue por este concepto ningún tipo de interés.

Las amortizaciones serán deducidas del recibo de los salarios del empleado.

Para tener derecho a este anticipo, el trabajador deberá tener una antigüedad en la Empresa de un año como mínimo.

Artículo 37. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento de la legislación vigente las partes firmantes de este convenio, acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud, con representación a nivel nacional, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Empresa o sus representantes, de otra.

Se acuerda, por operatividad y eficacia, que dicho Comité esté compuesto por no más de cinco personas por cada parte.

Este Órgano asumirá las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 38. *Derechos sindicales.*

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

En el caso de los miembros del Comité de Empresa, cuando lo hubiere o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

Artículo 40. *De los sindicatos.*

1. La Empresa respeta el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, la Empresa no podrá despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

CAPÍTULO IX

Cláusulas adicionales

Artículo 41. Comisión Paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la Empresa y otros dos miembros elegidos entre los Representantes de los Trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

3478

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la Escala Salarial definitiva en euros para el año 2001 del Convenio Colectivo de la empresa «Federació Farmacèutica, S. Coop., C. L.».

Visto el texto de la Escala Salarial definitiva en euros para el año 2001 del Convenio Colectivo de la empresa «Federació Farmacèutica, S. Coop., C. L.» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio de 2001) (Código de Convenio número 9005672), que fue suscrito con fecha 22 de enero de 2002 por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa y Delegados de Personal firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 de la citada Escala Salarial 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, 31 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO 1

Escala salarial año 2001 (en euros)

(Definitiva después de IPC Catalunya)

Código categ.	Grupo cotiz. Seg. Soc.	Salario mensual categoría a 31-12-1980	Grupos y categorías profesionales	Salario mensual categoría desde 1-1-2001	Salario anual categoría desde 1-1-2001	Valor punto prima manual 2010
<i>Personal técnico titulado</i>						
13	1	81.800	Director de Informática ...	1.984,33	29.764,95	—
4	1	—	Titulado grado superior ...	1.371,34	20.570,10	—
5	2	50.800	Titulado grado medio	1.300,87	19.513,05	—
<i>Personal mercantil técnico no titulado</i>						
8	2	81.800	Director de Personal	1.984,33	29.764,95	—
24	2	66.800	Director de Organización ..	1.984,33	29.764,95	—

Código categ.	Grupo cotiz. Seg. Soc.	Salario mensual categoría a 31-12-1980	Grupos y categorías profesionales	Salario mensual categoría desde 1-1-2001	Salario anual categoría desde 1-1-2001	Valor punto prima manual 2010
10	2	81.800	Director de Compras	1.984,33	29.764,95	—
9	2	—	Director de Marketing	1.984,33	29.764,95	—
12	2	81.800	Director Comercial	1.984,33	29.764,95	—
11	2	76.800	Director de Zona	1.882,95	28.244,25	—
18	3	66.800	Jefe de Ventas	1.680,06	25.200,90	—
19	3	66.800	Jefe de Compras	1.680,06	25.200,90	—
16	4	66.800	Jefe de Zona	1.680,06	25.200,90	—
17	4	—	Jefe Servicio Prevención ..	1.591,99	23.879,85	0,62
25	5	60.300	Jefe Mercantil 1. ^a	1.591,99	23.879,85	0,62
28	5	56.300	Jefe Mercantil 2. ^a	1.467,06	22.005,90	0,56
<i>Personal mercantil</i>						
46	5	—	Cronoanalista	1.359,19	20.387,85	0,51
29	5	51.300	Ayudante Jefe Mercantil ..	1.300,87	19.513,05	0,48
45	5	50.300	Visitador-Viajante	1.282,65	19.239,75	0,47
30	5	49.920	Dependiente mayor	1.275,76	19.136,40	0,46
31	5	46.000	Dependiente	1.216,98	18.254,70	0,43
34	7	40.800	Telefonista pedidos	1.177,89	17.668,35	0,39
32	7	37.300	Ayudante dependiente	826,16	12.392,40	0,35
33	11	28.300	Aprendiz	495,24	7.428,60	0,19
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>						
7	2	—	Director Financiero	1.984,33	29.764,95	—
14	2	81.800	Director Administrativo ...	1.984,33	29.764,95	—
23	3	71.800	Jefe Producción Informática.	1.781,57	26.723,55	—
21	3	71.800	Jefe Análisis y Programación.	1.781,57	26.723,55	—
27	4	62.800	Cajero	1.591,99	23.879,85	—
22	3	66.800	Jefe Administrativo	1.591,99	23.879,85	0,62
26	4	60.300	Jefe Sección Administrativa.	1.591,99	23.879,85	0,62
<i>Personal administrativo e informática</i>						
47	4	—	Técnico de Sistemas y Analista Programador	1.680,06	25.200,90	0,65
48	4	—	Analista Programador	1.591,99	23.879,85	0,62
49	4	62.100	Programador	1.501,66	22.524,90	0,58
50	5	—	Operador Programador ...	1.405,32	21.079,80	0,52
51	5	—	Operador Red de Ordenadores.	1.359,19	20.387,85	0,51
53	4	54.000	Secretaria	1.350,06	20.250,90	0,50
52	4	—	Contable	1.300,87	19.513,05	0,48
54	5	46.000	Oficial Administrativo 1. ^a ..	1.216,98	18.254,70	0,43
58	6	41.500	Cobrador	1.177,89	17.668,35	0,39
56	7	39.800	Auxiliar Administrativo ...	1.177,89	17.668,35	0,39
57	7	39.800	Grabador Pantallista	1.177,89	17.668,35	0,39
33	11	28.300	Aprendiz	495,24	7.428,60	0,19
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>						
41	8	54.500	Profesional Maestro	1.359,19	20.387,85	0,51
42	8	47.300	Oficial 1. ^a Mantenimiento.	1.232,39	18.485,85	0,44
60	8	—	Repartidor con vehículo propio	1.216,98	18.254,70	0,43
35	9	39.800	Mozo Especializado	1.169,53	17.542,95	0,37

ANEXO 2

Valores cuatrienios y precios horas extras 2001

(Provisional en euros)

Código categ.	Grupo cotiz. Seg. Soc.	Grupos y categorías profesionales	Valor cuatrienio desde 1-1-2001	Valores horas extras	
				Laborables	Festivos y turnos guardia festivos
<i>Personal técnico titulado</i>					
13	1	Director de Informática	59,36	—	—
4	1	Titulado grado superior-Licenciado en Farmacia	41,02	—	—
5	2	Titulado grado medio	38,91	18,97	27,10
<i>Personal mercantil técnico no titulado</i>					
8	2	Director de Personal	59,36	—	—
24	2	Director de Organización	59,36	—	—