

otra otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el 17 de octubre de 2001, con el número 4.144 de su protocolo, por doña América Yolanda Ybarra Parra, don Francisco Javier Garcés Litago, don Édison Roberto Guerra Arévalo, don César Augusto Alarcón Costta y don César Aníbal Baño.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de un millón veintiséis mil setecientas noventa pesetas (1.026.790 pesetas), cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Édison Roberto Guerra Arévalo.
Vicepresidenta: Doña América Yolanda Ybarra Parra.
Secretario: Don Francisco Javier Garcés Litago.
Vocales: Don César Augusto Alarcón Costta.
Don César Aníbal Baño.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 1.4 de los Estatutos, radica en la calle Granadilla, número 10, 2B, de Majadahonda, 28220 Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 5 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación persigue fines de asistencia social y cooperación para el desarrollo a favor de los inmigrantes ecuatorianos y sus familiares.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1.888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2.288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del día 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del día 27) y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del día 29), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del Título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, con relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8.º, 9.º y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal; aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial

del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; en su artículo 3, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos. Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 2.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Sexto.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación de Amistad Española Ecuatoriana, instituida en Majadahonda (Madrid), cuyos fines de interés general son de asistencia social y de cooperación para el desarrollo.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 28/1.206.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación del cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 30 de octubre de 2001.—P. D. (Orden de 21 de mayo de 1996), la Secretaria general de Asuntos Sociales, María Concepción Dancausa Treviño.

22332 RESOLUCIÓN de 13 de noviembre 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 «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», (código de convenio número 9002012), que fue suscrito con fecha 2 de agosto 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 en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 13 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EUROCONTROL SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», en todos y cada uno de sus Centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio nacional.

Artículo 2.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», con las excepciones siguientes:

a) El personal de alta Dirección, a que se refiere el artículo 2.1. apartado a) de la Ley 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

b) El Director general, y todos aquellos que ostenten el cargo de Director en cualquiera de los departamentos o áreas de actividad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2.001 hasta el día 31 de diciembre de 2.001, prorrogándose de forma automática por años si no media denuncia expresa en los términos establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedir su revisión mediante denuncia notificada fehacientemente a la otra parte con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte que formule la denuncia, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, sea cual fuese su naturaleza, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, por anterior convenio o laudo, por decisión judicial, contrato individual o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcance y en cómputo anual, por las que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenio colectivo, decisiones judiciales o administrativas o contratos individuales de trabajo, excepto aquellas condiciones que expresamente excluye de absorción al presente Convenio.

Artículo 7. *Respecto a las mejoras adquiridas.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resulten superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 8. *Comité Paritario de vigilancia e interpretación.*

Tiene encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio.

Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto colectivo que se susciten dentro del contexto del presente Convenio a instancia de una de las partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los Organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

Las partes firmantes acordarán las normas de funcionamiento del citado Comité Paritario, integrado por dos representantes de cada una de las partes signatarias del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo con sujeción a las normas legales es facultad exclusiva de la Empresa.

Sin merma de las facultades que le corresponden a la Dirección, el Comité de Empresa tendrá las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Incentivos.*

Las cantidades que se perciben en concepto de incentivos se mantendrán a título personal respecto de aquellos que las tienen acreditadas, considerándose las mismas como complemento no absorbible.

CAPÍTULO III

Contratación de personal

Artículo 11. *Trabajo de menores.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 6.2. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Forma de contrato.*

El contrato de trabajo se formalizará siempre por escrito. El Comité de Empresa tendrá conocimiento de los modelos de contrato de trabajo utilizados normalmente por la Empresa, así como de los documentos de cese de la relación laboral conforme al artículo 64.1 del ET.

Asimismo será informado trimestralmente de las altas y bajas producidas en la Empresa, y se le facilitará copias de los TC1 y TC2, además de las distintas delegaciones al representante del Comité de Empresa que éste determine.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de las pruebas.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO IV

Vacantes, formación, promoción

Artículo 14. *Libre designación.*

Se cubrirán por la Dirección de la Empresa aquellas plazas que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, o sean puestos de confianza o directivos así como los que hayan de ser ocupados por personal titulado.

Artículo 15. *Promoción o ascensos.*

Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de la Empresa para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa.

Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá la capacidad de los mismos, o sea la reunión de aptitudes necesarias para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

La empresa informará al Comité de los ascensos que realice por razones de organización del trabajo.

Para regular los ascensos que proponga el Comité se constituirá una Comisión que estará compuesta por un representante de los trabajadores titulados y otro por los no titulados, el Jefe de Formación de Personal y un representante de la Dirección de la Empresa. En caso de no llegar a acuerdo la Comisión, el Director del empleado objeto de estudio tendrá la última sobre el acuerdo.

Los ascensos que proponga el Comité serán estudiados por la Comisión.

La Comisión se reunirá, cada semestre, previa solicitud de los interesados. El ascenso tendrá efecto desde la fecha en que el trabajador lo solicitó si la Comisión lo aprueba.

Artículo 16. *Provisión de vacantes.*

Se asignarán por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de valorar al personal interno, teniendo en cuenta las vacantes libres en cada momento.

En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la Empresa a los ajenos a ella, y entre aquellos los pertenecientes al mismo departamento delegación u obra donde exista la vacante. En los casos en que se dé igualdad de condiciones se otorgará la vacante al más antiguo.

Cualquier trabajador interesado en algún puesto actualmente cubierto mostrará por escrito su deseo de ocuparlo en caso de que se produzca la vacante al departamento de personal y éste informará de la vacante llegado el caso.

Artículo 17. *Formación.*

1. El trabajador tendrá derecho:

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

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. A los trabajadores hasta diecinueve años de edad, matriculados oficialmente en cursos organizados por Centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título profesional, graduado escolar o bachillerato tendrá derecho a ciento ochenta horas anuales, con cargo a la Empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno, y negociadas con la Dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la Empresa y previa justificación de sus necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

Estas condiciones especiales establecidas para los trabajadores de hasta diecinueve años de edad no serán, en ningún caso, acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior del presente artículo.

3. En todos los casos contemplados en los dos precedentes apartados la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificados del Centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado, o su certificación, supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

4. La Empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores los datos solicitados a la formación durante el ejercicio económico.

5. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

6. La Empresa dispondrá de un Comité de Formación del que formará parte un representante de los trabajadores designado por el Comité de Empresa.

El Comité de Formación informará y asesorará los programas de formación de la Empresa.

7. La Empresa procurará que todos los trabajadores dispongan de tiempo necesario para su formación en las técnicas que realicen y para el conocimiento de los avances tecnológicos que se produzcan.

8. Cuando algún trabajador realice estudios, cuyo contenido sea interés directo para la Empresa, a juicio del Jefe de Formación de Personal, tendrá derecho a una ayuda, que consiste en el abono de la matrícula hasta un máximo de 25.000 pesetas y el pago del 50 por 100 de las mensualidades, pudiendo ampliarse a juicio de Dirección hasta el 100 por 100 para aquellos cursos de especial interés.

9. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa, tanto si es dentro como fuera, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años. Si fuera baja voluntaria antes de finalizar este periodo deberá compensar a la Empresa por los costes tenidos durante su formación.

Artículo 18. *Seguridad e higiene.*

En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 15/1980 de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Vigente, Ley 31/1995.

CAPÍTULO V

Categorías profesionales

Artículo 19. *Categorías profesionales.*

Los grupos profesionales y sus distintas categorías se establecen por niveles cuya retribución viene recogida en las tablas salariales.

La relación de categorías profesionales es meramente enunciativa sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si las necesidades de la Empresa no lo requiere.

Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa se clasificarán en función de la labor desarrollada y titulación exigida.

A) Grupo de Titulados Superiores:

1. Titulados Superior Senior.
2. Titulados Superior.

B) Grupo de Titulados Medios:

3. Titulados Medios Senior.
4. Titulados Medios.

C) Encargado.

D) Grupo de Inspectores/Vigilantes:

5. Inspectores/Vigilantes Senior.
6. Inspectores/Vigilantes.

E) Grupo de Operarios:

7. Operador.
8. Laborante.
9. Ayudante.

F) Grupo de Administrativos:

10. Jefe Administrativo.
11. Oficial Administrativo.
12. Auxiliar Administrativo.

G) Grupo Oficios varios:

13. Ordenanza.
14. Limpiadores.

La definición de dichas categorías es la que viene recogida en el presente Convenio como anexo I.

Artículo 20. *Trabajos de categoría superior.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, si a ello no obsta lo establecido en el presente convenio colectivo.

2. Cuando, cumpliéndose lo establecido en el punto 1.) del presente artículo, no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 21. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada en cómputo anual será de mil ochocientas horas para el año 2001.

Los días 24 y 31 de diciembre, se considerará como días festivos.

Al personal que con anterioridad al 30 de mayo de 1987, tenga acreditada una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y mientras dure la relación laboral.

Disfrutarán la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales desde el 15 de junio a 15 de septiembre, aquellos trabajadores cuyo lugar de trabajo sea de oficinas.

La Dirección especificará los puestos de trabajo a los que corresponde la jornada intensiva, dando conocimiento de ello al Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI

Tiempo de Trabajo

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de un periodo anual de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables, respetándose en todo caso, el cómputo de jornada anual fijada en mil ochocientas horas o la menor que tenga reconocida el trabajador, en su caso.

Los trabajadores tendrán derecho a elegir el tiempo de disfrute de la mitad de sus vacaciones.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y una gratificación de 120 euros (19.966 pesetas).

b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo y gratificación de 60 euros (9.983 pesetas).

Tres días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 Kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual fuera de la localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento de deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho de la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la Ley.

f) Para los supuestos específicos de formación en el artículo 17 del presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

Artículo 25. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

Alternativamente dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales cada uno en cada semestre del año.

Excepto en los casos de formación, conforme al artículo 17, la empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos tres trabajadores o uno solo del mismo departamento, delegación u obra, si ello causara trastorno grave.

Artículo 26. *Excedencias.*

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

Artículo 27. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificará a tendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo.

1.º Faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

La falta de comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
La embriaguez ocasional.

2.º Faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, etc.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones

3.º Faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el 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 inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Las establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

1.º Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.º Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

3.º Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses

Inhabilitación, incluso hasta definitiva, para pasar a otra categoría. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La empresa pondrá inmediatamente en conocimiento del Comité de Empresa las faltas graves y muy graves, cometidas por los trabajadores y las sanciones impuestas a los mismos.

Artículo 28. *Faltas y sanciones específicas.*

Dadas las características de la empresa se configuran, de modo específico, las siguientes faltas:

Leves.—El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por la Empresa.

Graves.—La adopción de insuficientes medidas de seguridad. En especial las que pudieran conculcar la Ley 21/1992 de Industria, el Real Decreto 2200/1995; la Ley 40/1994; el Real Decreto 1836/1999 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que le sean imputables al trabajador.

El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda acción u omisión que perturbe el oportuno control.

La negligencia en el trabajo que cause perjuicio real a la empresa.

Incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecido por la empresa.

Muy graves.—La no adopción de medidas de seguridad, o la adopción de medidas manifiestamente insuficientes respecto a las exigidas legalmente.

El causar desperfectos en equipos, aparatos instrumentos o instalaciones de la empresa intencionadamente.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.

En lo que se refiere a sanciones a que hubiere lugar se estará a lo indicado en el artículo 27 del presente Convenio.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 29. *Definiciones.*

Los salarios y retribuciones establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados individualmente por concesión de la empresa o contrato de trabajo.

Los salarios pactados en el presente Convenio, en cómputo anual y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales, son los que figuran en el anexo II del Convenio.

Artículo 30. *Distribución.*

Los importes anuales recogidos en las tablas salariales se distribuirán en doce mensualidades naturales más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.

Las pagas extraordinarias en julio y Navidad se abonarán entre los días 15 al 20 del mes correspondiente, en proporción al tiempo trabajado desde un año anterior al momento de hacerse efectiva dicha paga, es decir, por doceavas partes.

Artículo 31. *Pago mensual.*

El pago de los salarios se efectuará mensualmente el último día hábil de cada mes.

Cualquier anomalía en nómina será regularizada al detectarse la anomalía, incluyéndose en la nómina del mes siguiente como anticipo o descuento.

Artículo 32. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores sin excepción de categoría disfrutarán, además del salario recogido en el anexo II, una bonificación por años de servicio consistente:

Los trabajadores de la empresa percibirán en concepto de antigüedad, la cantidad de 2.500 pesetas brutas mensuales por cada tres años efectivos de servicios, hasta alcanzar el 50 por 100 como máximo del salario base de la categoría que ostenten.

No obstante a lo establecido en el párrafo anterior se respetará el sistema de retribución por antigüedad establecido para los ingresados antes de 1984 a razón del 10 por 100 del salario base pactado por cada trienio con el límite máximo de seis trienios.

Igualmente conservarán el derecho a título personal, los trabajadores ingresados a partir de 1984 y hasta el 30 de mayo de 1987 a los que se le respetará el porcentaje del 5 por 100 del salario base por cada trienio de antigüedad con un máximo de doce trienios.

Los trabajadores a los que se refieren los dos párrafos anteriores, lo mantendrán a título personal como condición más beneficiosa.

Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo de Convenio que tenga el trabajador.

Artículo 33. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo aquellos trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza o hayan sido contratados con esta condición sin que por tanto haya lugar al abono de plus alguno por este concepto.

La fórmula para el cálculo de plus de nocturnidad será:

$$\frac{\text{Sala base + antigüedad}}{\text{Número horas/año}} \times 14 \times 0,55$$

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en el calendario laboral de la empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta manera a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trata, sin que tal calificación suponga incidencia alguna en cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social, que serán las mismas que las horas extraordinarias denominadas habituales u ordinarias. Respecto a estas horas, se acuerda su mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, y en su caso, la distribución por Delegaciones, Departamentos u Obras.

Para el cálculo de las horas extraordinarias se estará al cociente que resulte de dividir el total anual del salario base, antigüedad y las pagas extraordinarias por las horas efectivas de trabajo reconocidas en cada caso.

El cociente anterior se incrementará en un 100 por 100, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas.

Artículo 35. *Plus de Convenio.*

Se establece un plus en la cuantía de 1.158,88 euros (192.822 pesetas) anuales a devengar en 14 pagas cualquiera que sea el número de días del mes para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Su importe no se computará para el cálculo de las horas extraordinarias y antigüedad.

Desde la firma del presente Convenio, las faltas injustificadas al trabajo llevarán aparejada la pérdida del mismo a razón de un 20 por 100 del mismo por cada día de ausencia al trabajo.

En ningún caso la no proporción del plus será superior al importe del mismo en su cuantía mensual.

En el supuesto de ausencias injustificadas inferiores al día, los descuentos se efectuarán en proporción al tiempo de ausencia.

Se establece un plus de asistencia para aquel personal de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», que habiendo permanecido en la empresa durante todo el año, no haya interrumpido su jornada laboral total o parcialmente por cualquier causa que sea, excepto vacaciones anuales retribuidas, que se establece en 31.000 pesetas, las cuales serán abonadas el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 36. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del trabajador habrá de preavisarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mínimo de quince días laborables.

Caso de no efectuarlo perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio y de Navidad en concepto de indemnización de daños y perjuicios, sin perjuicio de las indemnizaciones presentes en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 17 del presente Convenio.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 37. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 38. *Préstamo.*

Todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar de la misma, para casos de necesidad justificada, un préstamo sin intereses hasta el importe de tres mensualidades del salario neto. La amortización de los mismos será mensual, no excediendo del 10 por 100 del salario neto. Se fija una cantidad de cuatro millones de pesetas como bolsa de préstamo y las solicitudes se enviarán a Dirección con copia al Comité de Empresa, quien informará a la misma. El fondo se administrará amortizando las cantidades mensuales que se irán dedicando a la concesión de nuevos préstamos por el orden de llegada, necesidades justificadas y tratando que no se repitan.

Artículo 39. *Seguros.*

La empresa suscribirá un seguro de accidente para los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años con una cobertura de seis veces su salario bruto anual.

Cada trabajador podrá solicitar por escrito a la empresa que una parte de la póliza pase a vida a costa del seguro de accidente.

En ningún caso podrá ser superado el importe de la prima anual de accidente salvo que el trabajador asuma la diferencia.

Artículo 40. *Asistencia médica.*

La empresa concertará con una sociedad médica una póliza para asistencia médica que será opcional para todos los trabajadores de la empresa y que será descontado de los emolumentos del trabajador.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo por cuenta de la empresa periódicamente según indica la legislación vigente. Dichos reconocimientos se realizarán una vez al año.

La empresa dará a conocer mensualmente a todos los trabajadores afectados la lectura de las placas dosimétricas.

Artículo 41. *Complemento en caso de incapacidad laboral.*

Durante la primera baja por enfermedad que se produzca en el año natural, a partir de la firma del presente Convenio, la empresa complementará la prestación que reciba el trabajador de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio.

Este complemento se percibirá hasta un máximo de nueve meses por año natural.

Las sucesivas enfermedades dentro del mismo año natural, el citado complemento se devengará a partir del cuarto día.

En los casos de baja por hospitalización o accidente no laboral, se complementará siempre hasta el 100 por 100 desde el primer día de la baja.

CAPÍTULO IX

Traslados y desplazamientos

Artículo 42. *Traslados.*

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- Por permuta.

Artículo 43. *Traslado por petición propia.*

Cuando el traslado se realice por solicitud del interesado se solicitará por escrito y si fueran varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. Sólo se concederá al personal fijo y para vacantes de su misma categoría.

El trabajador carecerá de derecho a indemnización y serán por su cuenta los gastos del traslado.

Artículo 44. *Traslado por acuerdo con la empresa.*

El traslado por acuerdo entre la empresa y el trabajador se registrará por las condiciones que ambas partes hayan pactado libremente.

Artículo 45. *Traslado por necesidad del servicio.*

Cuando el traslado se realice por necesidades de servicio se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, conservando el trabajador todos sus derechos económicos y de categoría.

Las razones técnicas, organizativas o productivas que según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores justifiquen dicho traslado serán expuestas al Comité de Empresa que informará sobre el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior el traslado se realizará en las siguientes condiciones:

Un mes de preaviso.

El trabajador percibirá en compensación y por adelantado si así lo reclamase:

- Los gastos de locomoción suyos y de los familiares que vivan con él.
- Transporte mobiliario, ropa y enseres.
- Sesenta días de dietas.
- 40.000 pesetas de indemnización.
- 10.000 pesetas por cada hijo.
- Cuatro días de permiso.

La persona que fuera trasladada podrá solicitar de la empresa un préstamo sin interés de hasta seis meses de su salario neto, a devolver a razón del 10 por 100 mensual. Dicha solicitud no tendrá que ir por el sistema establecido de anticipos.

En caso de que el trabajador a trasladar dispusiese de vivienda propia, la empresa gestionará la venta de la misma en las mejores condiciones, siendo los gastos de gestión por cuenta de la empresa.

Artículo 46. *Permutas.*

Los trabajadores con destino en localidades diferentes pertenecientes al mismo grupo y categoría podrán concertar permuta de sus respectivos puestos de trabajo previa autorización de la empresa que tendrá en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y aquellas otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 47. *Desplazamientos.*

Los desplazamientos del personal se registrarán por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las normas que a continuación se establecen:

1. Desplazamiento del trabajador:

- En un día no laborable por mes completo con derecho a dieta y viaje en coche propio con cargo a la empresa para desplazamientos inferiores a 400 kilómetros (ida y vuelta), el precio para los 150 primeros kilómetros del total será a 40 pesetas/kilómetro, a partir de los 250 kilómetros será a 33 pesetas.

- Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá optar entre a) y b).

2. Desplazamiento de familiares. Si según la comunicación de la empresa el desplazamiento fuera superior a seis meses, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje de ida y vuelta una sola vez de los familiares que vivan con el, comprendiendo tanto gasto de desplazamiento ordinario como auxiliar. En caso de utilización de vehículo propio se abonará el kilometraje una vez por familia y al precio que se establece para el trabajador.

Artículo 48. *Medio de locomoción.*

Los medios de locomoción habituales de la empresa, cuyos gastos son a cargo de esta, serán los siguientes:

- Transporte aéreo clase turista.
- Transporte por ferrocarril primera clase.

Se podrá autorizar por la empresa el transporte en automóvil propio o de alquiler sin conductor o cualquier otro medio de transporte. Los transportes a los aeropuertos, estaciones, etc., se realizarán en medios públicos o en taxi si se autoriza.

El trabajador procurará ajustar su horario de viaje a la jornada de trabajo en el punto de destino para conseguir el máximo de eficacia en su desplazamiento.

El tiempo invertido en viaje se considerará como jornada de trabajo, y se procurará que el inicio sea durante la jornada laboral.

Artículo 49. *Alojamiento.*

La empresa, a petición del interesado, gestionará la reserva del hotel.

Artículo 50. *Régimen de trabajo.*

La empresa organizará el transporte en obra en función de las características y situación de la misma, pudiendo acordar regímenes especiales en caso de que el trabajo a realizar no pueda ajustarse al sistema habitual de transporte existente.

El trabajador desplazado a un destino efectuará su presentación al Jefe o responsable del mismo, quien le indicará las condiciones de realización del trabajo.

El trabajador se acomodará al régimen de obra, en cuanto a calendario, horario, transporte, seguridad, etc., hasta la finalización de la misma.

Con carácter previo al desplazamiento la empresa informará por escrito al trabajador a través de la carta de desplazamiento sobre el lugar de desplazamiento, fecha de inicio, duración previsible, régimen de trabajo, dependencia en obra o destino, régimen y condiciones de transportes.

Artículo 51. *Asistencia médica en desplazamiento.*

En el caso de IT derivada de enfermedad común o accidente se estará a lo establecido en el artículo 40, pudiendo la empresa por las características de la enfermedad o accidente, dar por finalizado el desplazamiento, siendo de su cuenta los gastos que ello origine.

En todo caso y siempre que no se dé por terminado el desplazamiento se abonará el 80 por 100 de la dieta correspondiente a ese momento.

Artículo 52. *Kilometraje.*

Cuando el trabajador utilice el transporte en automóvil propio se abonará la cantidad de 0,198 euros (33 pesetas) por kilómetro.

Artículo 53. *El Régimen de gastos.*

Se podrá autorizar el régimen de gastos pagados previa justificación de los mismos, todo ello se entiende sin perjuicio de lo indicado en el artículo 54 del presente Convenio.

Artículo 54. *Régimen de dietas.*

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

- 6.300 pesetas/día (para desplazamiento no superiores a tres días).
- 5.900 pesetas/día (resto de desplazamientos).

El ciclo con respecto a las dietas queda fijado por un tope de doce meses y de acuerdo a los siguientes periodos:

Hasta cuatro meses de desplazamiento, inclusive, siempre que éste se produzca sin interrupción, el 100 por 100 del importe de las dietas correspondiente (5.900 pesetas).

El resto de los meses el 75 por 100 del importe de la dieta.

Si por necesidades de la empresa o de común acuerdo entre ambas partes, el desplazamiento fuera superior a doce meses de duración, una vez transcurridos estos se iniciaría nuevamente el sistema de retribución de dietas.

En los casos de interrupción del desplazamiento por vacaciones o casos de fuerza mayor no se percibirá dietas, si bien la empresa abonará la reserva

de hotel o apartamento, siendo la cantidad máxima en caso de reserva de un importe de 35.000 pesetas, adjuntando la presentación del recibo correspondiente de acuerdo con los términos descritos en el artículo 51.

En aquellos desplazamientos en que sólo se requiera hacer comida fuera de la localidad de residencia habitual y no proceda aplicar la dieta completa se abonarán 1.500 pesetas por cada comida que haya sido preciso realizar.

CAPÍTULO X

Aspectos sindicales

Artículo 55. *Comité intercentro.*

El Comité de Empresa de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», será intercentros y estará constituido por el número de personas que señale el Estatuto de los Trabajadores en función de la totalidad de la plantilla.

En cuanto al procedimiento electoral se estará a lo que se establezca en la legislación vigente.

Artículo 56. *Funciones y competencias.*

Las funciones y competencias del Comité Intercentro serán determinadas por el Estatuto de los Trabajadores para los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 57. *Derecho de reunión.*

La empresa facilitará a los trabajadores el ejercicio de derecho de reunión en sus locales si las condiciones del mismo lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar las actividades normales de la empresa.

ANEXO I

Definición de categorías profesionales

Todos los requisitos especificados para cada categoría se consideran máximas, pudiendo el Director General asignar a una persona a la categoría que crea conveniente sin tener obligación de cumplir dichos requisitos.

Para el personal de nueva contratación la dirección le asignará a la categoría que corresponda en función de la experiencia profesional que tuviera.

Grupo de Titulados Superiores

Titulado Superior Senior:

Son aquellos Titulados Superiores que por sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, especialización, dotes y méritos contraídos, desarrollan el puesto para el que se requieren sus características.

Titulado Superior:

Son aquellos que en posesión de un título universitario de grado superior reconocido, están unidos a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y faculta y siempre que preste sus servicios en la empresa por un sueldo o tanto alzado, y desempeñan las funciones propias de su profesión con autonomía, iniciativa y responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales.

Si transcurrieran cuatro años sin promocionar en el grupo se llevaría el caso a la Comisión calificadora.

El ascenso entre niveles se realizará en función a una ponderación conjunta de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, responsabilidad, mando y complejidad del puesto que evaluará la Comisión calificadora.

Grupo de Titulados Medios

Titulado de Grado Medio Senior:

Son aquellos Titulados de Grado Medio que por sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, especialización, dotes y méritos contraídos, desarrollan el puesto para el que se requieren sus características.

Titulado de Grado Medio:

Son aquellos que, en posesión de un título de grado medio reconocido, están unidos a la empresa por un vínculo laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el

mismo le habilita y faculta y siempre que preste sus servicios en la empresa por un sueldo o tanto alzado, y desempeñan las funciones propias de su profesión con autonomía, iniciativa y responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales.

Si transcurrieran cuatro años sin promocionar en el grupo se llevaría el caso a la Comisión calificadora.

El ascenso entre niveles se realizará en función a una ponderación conjunta de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, responsabilidad, mando y complejidad del puesto que evaluará la Comisión calificadora.

Encargado

Ver disposición transitoria segunda.

Grupo de Inspectores

Inspector/Vigilante Senior:

Son aquellos inspectores que por su autonomía de desempeño, responsabilidad, marcada experiencia, dotes y méritos previos, la Comisión calificadora los estima acreedores a esta categoría.

Inspector/Vigilante:

Es el personal con responsabilidad en organización, calidad de trabajo, producción que lleva a cabo labores de inspección y/o ensayo.

Grupo Operarios

Personal que realiza labores de especialista dentro de uno o más sectores de actividad productiva de la empresa. Según la complejidad y grado de responsabilidad con que desempeñan su labor se clasifican en las siguientes categorías:

Operador:

Es quien lleva a cabo tareas de especialista propias de la actividad de la empresa cualquiera que sea el sector donde se llevan a cabo.

Laborante:

Personal con la capacitación necesaria para la realización de ensayos de materiales de construcción o sobre unidades de obra ejecutadas, bien en laboratorio o a pie de obra, de acuerdo con la normativa específica relativa a cada tipo de ensayo.

Ayudante:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesional de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa.

Grupo de administrativos

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo, aquellos que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos, contables o comerciales, realicen funciones de obtención de datos contables, estadísticos, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual, mecánica o telemática, mecanización de procesos administrativos y proceso de datos, atención telefónica, inspección o preparación de toda clase de documentos, y en general todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como personal de oficinas o despachos:

Jefe administrativo:

Es el administrativo, con titulación mínima en administración de FPPII o equivalente, con personal a su cargo que lleva la inspección, planificación, revisión y dirección de una o varias secciones, imprimiendo unidad al personal, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, aportando sus iniciativas para el buen funcionamiento del mismo.

Oficial administrativo:

Es el administrativo, con titulación mínima de FPPII o equivalente, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y demás tareas administrativas y que con iniciativa restringida supervisará y realizará las tareas administrativas encomendadas.

Auxiliar administrativo:

Es el administrativo que sin necesidad de iniciativa propia se dedica a operaciones elementales de cálculo, registro, archivo y demás labores administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

Grupo de Oficios Varios

Personal que realice según instrucciones concretas preestablecidas con un alto grado de dependencia que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Ordenanza.

Limpiador.

ANEXO II

Tablas salariales

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
1. Titulado Superior Senior	2.707.950	192.822	2.900.772
2. Titulado Superior	2.207.178	192.822	2.400.000
3. Titulado Medio Senior	2.107.178	192.822	2.300.000
4. Titulado Medio	1.807.178	192.822	2.000.000
5. Encargado	1.657.178	192.822	1.850.000
6. Inspector/Vigilante Senior	1.592.841	192.822	1.785.663
7. Inspector/Vigilante	1.347.302	192.822	1.540.124
8. Operador	1.107.178	192.822	1.300.000
9. Laborante	1.005.728	192.822	1.198.550
10. Ayudante	1.005.728	192.822	1.198.550
11. Jefe Administrativo	1.457.178	192.822	1.650.000
12. Oficial Administrativo	1.251.897	192.822	1.444.719
13. Auxiliar Administrativo	1.055.815	192.822	1.248.637
14. Ordenanza	1.055.815	192.822	1.248.637
15. Limpiador	1.052.867	192.822	1.245.689

Disposición transitoria primera.

La empresa realizará la trasposición a las nuevas categorías y la aplicación de la nueva tabla salarial en un plazo no superior a sesenta días desde la entrada en vigor del Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Se mantiene la categoría de Encargado como condición más beneficiosa de los trabajadores que ostentan la misma categoría a extinguir, con un salario base de 1.657.178 pesetas brutas anuales.

Disposición transitoria tercera.

Se establece únicamente para el año 2001 una prima de 14.000 pesetas anuales para todo el personal, proporcionalmente al año trabajado y que se realizará en un solo pago.

Revisión salarial

La revisión salarial para el año 2001 será el 3,5 por 100 en todos los conceptos de nómina excepto en complemento absorbible, aplicando el incremento desde el 1 de enero de 2001.

Los nuevos importes asignados para el kilometraje y las dietas se aplicarán a partir del 1 de julio.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

22333 *ORDEN de 22 de noviembre de 2001 por la que se amplía el plazo para la presentación de los justificantes de gasto por los beneficiarios de las ayudas reguladas por la Orden de 16 de julio de 2001 que no hayan solicitado anticipos de su importe.*

La Orden de 16 de julio de 2001 por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de concesión de ayudas destinadas al fomento