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 2001	Valores horas extras		
							Laborables	Festivos y turnos guardia festivos	
19	3	401,48	Jefe de Compras	1.675,16	25.127,40	—			
16	4	401,48	Jefe de Zona	1.675,16	25.127,40	—			
17	4	—	Jefe Servicio Prevención ..	1.587,34	23.810,10	0,62			
25	5	362,41	Jefe Mercantil 1.ª	1.587,34	23.810,10	0,62			
28	5	338,37	Jefe Mercantil 2.ª	1.462,77	21.941,55	0,56			
<i>Personal mercantil</i>									
46	5	—	Cronoanalista	1.355,23	20.328,45	0,51			
29	5	308,32	Ayudante Jefe Mercantil ..	1.297,07	19.456,05	0,48			
45	5	302,31	Visitador-Viajante	1.278,91	19.183,65	0,47			
30	5	300,03	Dependiente mayor	1.272,04	19.080,60	0,46			
31	5	276,47	Dependiente	1.213,43	18.201,45	0,43			
34	7	245,21	Telefonista pedidos	1.174,45	17.616,75	0,39			
32	7	224,18	Ayudante dependiente	826,16	12.392,40	0,35			
33	11	170,09	Aprendiz	495,24	7.428,60	0,19			
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>									
7	2	—	Director Financiero	1.978,54	29.678,10	—			
14	2	491,63	Director Administrativo ...	1.978,54	29.678,10	—			
23	3	431,53	Jefe Producción Informática.	1.776,37	26.645,55	—			
21	3	431,53	Jefe Análisis y Programación.	1.776,37	26.645,55	—			
27	4	377,44	Cajero	1.587,34	23.810,10	—			
22	3	401,48	Jefe Administrativo	1.587,34	23.810,10	0,62			
26	4	362,41	Jefe Sección Administrativa.	1.587,34	23.810,10	0,62			
<i>Personal administrativo e informática</i>									
47	4	—	Técnico de Sistemas y Analista Programador	1.675,16	25.127,40	0,65			
48	4	—	Analista Programador	1.587,34	23.810,10	0,62			
49	4	373,23	Programador	1.497,28	22.459,20	0,58			
50	5	—	Operador Programador ...	1.401,21	21.018,15	0,52			
51	5	—	Operador Red de Ordenadores.	1.355,23	20.328,45	0,51			
53	4	324,55	Secretaria	1.346,12	20.191,80	0,50			
52	4	—	Contable	1.297,07	19.456,05	0,48			
54	5	276,47	Oficial Administrativo 1.ª ..	1.213,43	18.201,45	0,43			
58	6	249,42	Cobrador	1.174,45	17.616,75	0,39			
56	7	239,20	Auxiliar Administrativo ...	1.174,45	17.616,75	0,39			
57	7	239,20	Grabador Pantallista	1.174,45	17.616,75	0,39			
33	11	170,09	Aprendiz	495,24	7.428,60	0,19			
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>									
41	8	327,55	Profesional Maestro	1.355,23	20.328,45	0,51			
42	8	284,28	Oficial 1.ª Mantenimiento.	1.228,80	18.432,00	0,44			
60	8	—	Repartidor con vehículo propio	1.213,43	18.201,45	0,43			
35	9	239,20	Mozo Especializado	1.166,12	17.491,80	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	—	—	

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	
10	2	Director de Compras	59,36	—	—	
9	2	Director de Marketing	59,36	—	—	
12	2	Director Comercial	59,36	—	—	
11	2	Director de Zona	56,32	—	—	
18	3	Jefe de Ventas	50,25	—	—	
19	3	Jefe de Compras	50,25	—	—	
16	4	Jefe de Zona	50,25	—	—	
17	4	Jefe Servicio Prevención	47,62	23,21	33,16	
25	5	Jefe Mercantil 1.ª	47,62	23,21	33,16	
28	5	Jefe Mercantil 2.ª	43,88	21,39	30,56	
<i>Personal mercantil</i>						
46	5	Cronoanalista	40,66	19,82	28,31	
29	5	Ayudante Jefe Mercantil	38,91	18,97	27,10	
45	5	Visitador-Viajante	38,37	18,70	26,72	
30	5	Dependiente Mayor	38,16	18,60	26,57	
31	5	Dependiente	36,40	17,75	25,35	
34	7	Telefonista Pedidos	35,23	17,18	24,54	
32	7	Ayudante Dependiente	24,78	12,08	17,26	
33	11	Aprendiz	—	—	—	
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>						
7	2	Director Financiero	59,36	—	—	
14	2	Director Administrativo	59,36	—	—	
23	3	Jefe Producción Informática ..	53,29	—	—	
21	3	Jefe Análisis y Programación ..	53,29	—	—	
27	4	Cajero	47,62	—	—	
22	3	Jefe Administrativo	47,62	23,21	33,16	
26	4	Jefe Sección Administrativa ..	47,62	23,21	33,16	
<i>Personal administrativo e informática</i>						
47	4	Técnico de Sistemas y Analista programador	50,25	24,50	35,00	
48	4	Analista Programador	47,62	23,21	33,16	
49	4	Programador	44,92	21,90	31,28	
50	5	Operador Programador	42,04	20,49	29,27	
51	5	Operador de Red de ordenadores.	40,66	19,82	28,31	
53	4	Secretaria	40,38	19,69	28,12	
52	4	Contable	38,91	18,97	27,10	
54	5	Oficial Administrativo 1.ª	36,40	17,75	25,35	
58	6	Cobrador	35,23	17,18	24,54	
56	7	Auxiliar Administrativo	35,23	17,18	24,54	
57	7	Grabador Pantallista	35,23	17,18	24,54	
33	11	Aprendiz	—	—	—	
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>						
41	8	Profesional Maestro	40,66	19,82	28,31	
42	8	Oficial 1.ª Mantenimiento	36,86	17,97	25,67	
60	8	Repartidor con vehículo propio	36,40	17,75	25,35	
35	9	Mozo Especializado	34,98	17,05	24,36	

23733 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Amper Servicios, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Amper Servicios, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9010482), que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 26 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AMPER SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación y condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal de todos los centros de trabajo de «Amper Servicios, Sociedad Anónima», actuales y de futura creación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todo el personal fijo y temporal, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la compañía, así como a los que efectúen su ingreso durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2. a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, iniciándose su cómputo el día 1 de enero de 2001 y concluyendo el día 31 de diciembre del año 2001.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero del año 2002 en sus propios términos.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estimaciones convenidas.

De forma supletoria, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación que sea de obligado cumplimiento.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad las disfrutadas anteriormente por el personal sujeto a su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Asimismo, absorben, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, cualquier aumento en las retribuciones que se pudiera producir durante su vigencia, con independencia de su forma, naturaleza, origen, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por doce miembros, seis

designados por la representación de los trabajadores (uno de cada delegación y otro de las oficinas centrales) y seis por la Dirección de la empresa.

La Comisión se reunirá una vez por trimestre, con carácter ordinario, y extraordinariamente, cuando exista una causa que lo justifique y así sea solicitado por alguna de las partes que la integran, por mayoría de sus componentes.

Periódicamente recibirá información sobre la situación económica de la empresa, evolución de la plantilla y de la contratación temporal, absentismo, horas extraordinarias.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Competencia.*

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo y en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

Artículo 9. *Naturaleza de la actividad de la compañía.*

Ambas partes consideran que, dada la actividad de la empresa, los desplazamientos de empleados individuales o por grupos o equipos de trabajo a localidades distintas a la de su residencia están suficientemente justificados por razones productivas y organizativas, que requieren necesariamente la ejecución de obras o servicios en cualquier punto de la geografía nacional.

Por todo ello, la prestación de servicios en localidad distinta a la que radique el centro de trabajo o residencia habitual del empleado, no tendrá la consideración formal de desplazamiento sino de incorporación a obra.

Los trabajadores podrán ser desplazados a población distinta de su residencia habitual por períodos de hasta un año, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Cuando exista oposición por el trabajador, alegando causa justa, serán competentes para resolver los órganos jurisdiccionales del orden social, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión.

El viaje, tanto de ida, como de vuelta, se efectuará, siempre que sea posible, durante las horas de jornada ordinaria de trabajo y el tiempo invertido tendrá la consideración de trabajo efectivo. En el supuesto de que el trabajador utilice en el viaje más horas de las que constituyen su jornada diaria de trabajo, el exceso le será abonado como horas ordinarias.

Si el desplazamiento fuese por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho, por cada tres meses de desplazamiento, a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje.

No existirá causa de desarraigo familiar y, consecuentemente, no dará lugar a los días de descanso citados en el párrafo anterior, cuando la empresa abone el coste del viaje de la familia del trabajador.

Los días de descanso no interrumpirán el desplazamiento y se disfrutarán unidos a los períodos de vacaciones, Semana Santa o Navidad, o licencias retribuidas.

Los días de descanso podrán compensarse económicamente, de común acuerdo, por una cantidad equivalente a cinco días de salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, y complementos personales.

Si la incorporación a obra se prevé que pudiera tener una duración superior a tres meses el período de preaviso al trabajador será de un mínimo de cinco días laborales. Si se prevé que pudiera tener una duración de entre quince días naturales y tres meses, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de cuatro días naturales.

La incorporación al trabajo en la fecha inmediatamente posterior a un período de descanso o inactividad laboral por vacaciones, licencias, permisos y circunstancias asimilables, tendrá un preaviso por incorporación a obra de dos días. Si antes de iniciarse el período de descanso o inactividad laboral, el jefe determinó fecha y lugar de reincorporación, no existirá preaviso posterior alguno para tal reincorporación.

Artículo 10. *Movilidad internacional.*

Las necesidades de mano de obra en el extranjero se atenderán prioritariamente con personal de la zona o de países cercanos y sólo en los casos en los que no sea posible mantener este criterio se recurrirá a personal voluntario de Amper Servicios.

Para el caso de desplazamientos al extranjero, será necesario el acuerdo individual entre la empresa y el trabajador afectado. En estos casos, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las personas que se desplazarán, así como, el tiempo aproximado previsto para el desplazamiento.

En el supuesto de que por la vía de la voluntariedad no se consigan los trabajadores necesarios para atender las actividades productivas del extranjero, se constituirá una comisión mixta formada por la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa del centro del trabajador afectado, para analizar la situación y tratar de buscar, conjuntamente, las posibles vías de solución.

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 11. *Sistema de clasificación profesional.*

La nueva clasificación profesional define una estructura basada en grupos profesionales, integrados por puestos-tipo que, a su vez, se clasifican en niveles.

Artículo 12. *Conceptos del sistema de clasificación.*

Se entiende por grupo profesional la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación. Constituye además el marco y descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado.

Puesto-tipo es aquel que agrupa funciones y finalidades básicas comunes a distintos puestos de un mismo grupo y cuyos requerimientos iniciales son equivalentes.

El nivel es un intervalo de clasificación que permite diferenciar la importancia de las responsabilidades que se desarrollan en el contenido funcional de cada puesto-tipo. El nivel al que se adscribe el puesto de trabajo del empleado determinará el referente del salario fijo que le corresponda, según el sistema retributivo que se establece en el capítulo VI del Convenio.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Todos los empleados afectados por el presente Convenio estarán integrados en uno de los siguientes grupos profesionales, cuya definición ha de entenderse de tipo general y carácter indicativo por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente.

Grupo I. Tecnología: Este grupo integra todos aquellos puestos que desempeñan actividades de tipo técnico en la empresa.

Grupo II. Montaje: Integran este grupo profesional todos aquellos puestos que desempeñan actividades productivas y operativas así como los que aportan y facilitan los materiales y medios al lugar de trabajo.

Grupo III. Administración: En este grupo profesional se integran aquellos puestos de trabajo que tienen un contenido administrativo o son facilitadores de recursos a los puestos de trabajo incluidos en los grupos profesionales anteriormente descritos para que puedan realizar sus funciones.

Artículo 14. *Puestos-tipo y niveles.*

En el anexo número 2 se relacionan los diversos puestos tipos que agrupan cada uno de los tres grupos profesionales definidos en el apartado anterior. También se recogen los niveles en los que cada puesto tipo ha sido estructurado.

CAPÍTULO IV

ContrataciónArtículo 15. *Período de prueba.*

La incorporación a la plantilla de «Amper Servicios, Sociedad Anónima», se entenderá en todo caso sometida a período de prueba, en función de los siguientes períodos máximos:

Niveles I, II y III de todos los grupos: Un mes.

Resto de niveles, salvo los del grupo tecnología: Dos meses.

Grupo tecnología: Seis meses

Artículo 16. *Contrato para obra o servicio determinado.*

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, los trabajos que sean encargados por los clientes de forma singularizada, y queden soportados, aun cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato programa.

Para cubrir dichas actividades, bien una obra concreta o un conjunto continuo o discontinuo de obras incluidas en el encargo o contrato programa, se podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado, con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato programa y extendiéndose como máximo, a la duración de éste.

En tales supuestos el empleado no podrá llevar a cabo su trabajo en obras diferentes a las incluidas en el encargo o contrato-programa al que se refiera su contrato.

Artículo 17. *Contratos por circunstancias de la producción.*

Expresamente se acuerda la remisión de este convenio a los distintos convenios sectoriales de las provincias en las que se encuentran cada uno de los centros de trabajo de la empresa, a los efectos de que pueda ser aplicable en «Amper Servicios, Sociedad Anónima», lo dispuesto en el artículo 3, apartado 2 C) del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación, relativo a la ampliación de la duración máxima de este tipo de contratos o del período dentro del cual puede recurrirse a este supuesto de contratación.

Artículo 18. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de 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. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

6. Los trabajadores a los que se les conceda una excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrán prestar sus servicios en empresas de la misma actividad que «Amper Servicios, Sociedad Anónima».

De producirse tal situación, quedaría automáticamente extinguida la relación laboral, sin más trámite que la comunicación escrita al interesado.

Artículo 19. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria, deberán comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa, respetando los siguientes plazos:

Trabajadores con niveles del I al IV: Quince días naturales de antelación.
Resto de trabajadores de la empresa: Treinta días naturales de antelación.

La falta total o parcial del preaviso facultará a la empresa para deducir en el finiquito el importe correspondiente a los días que falten hasta completar el período de preaviso antes indicado.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada en cómputo anual.*

La jornada anual de trabajo efectivo para todos los centros de la empresa será de 1.752 horas en el año 2001.

El horario normal de trabajo será de ocho a trece y de catorce a diecisiete horas.

La jornada de trabajo empezará y terminará en el tajo. No obstante lo anterior, la jornada diaria comenzará y terminará en el centro de trabajo en aquellos casos en que los trabajadores se desplacen al tajo en cualquier vehículo que tenga que pernoctar en la delegación.

La empresa proporcionará o costeará a todo el personal la locomoción para trasladarse hasta los lugares donde tengan que efectuarse los trabajos correspondientes, excepto en aquellos casos, en que la actividad se realice en el área urbana en que se ubique el centro de trabajo, en cuyo caso, no se abonará compensación alguna.

Los trabajadores que se encuentren desplazados disfrutarán las fiestas del lugar donde presten en cada momento sus servicios.

Los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior en cómputo semestral, disfruten menos fiestas que las celebradas en este mismo período en su centro de trabajo, el número de días no disfrutados se acumularán a las vacaciones o a las fiestas de Semana Santa o Navidad o a las licencias retribuidas.

Si por el contrario, el trabajador disfrutara más días de fiesta que las celebradas en su centro de trabajo, el número de fiestas disfrutadas en exceso, se recuperarán durante el mes de junio, los días que hubiera disfrutado en exceso durante el primer semestre, o en diciembre los del segundo.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar de cuatro horas anuales que tendrán la consideración de libre disposición y que serán independientes de las horas que resulten como consecuencia del ajuste del calendario laboral.

Artículo 21. *Jornada irregular.*

Ambas partes, coincidiendo en lo irregular del volumen de trabajo de las actividades que realiza la empresa, acuerdan flexibilizar la jornada diaria de trabajo para adecuarla a las necesidades de la producción existentes en los períodos de mayor carga de trabajo.

A tal fin se acuerda que, cuando en un período no inferior a tres días laborables se produzca un volumen de actividad superior al considerado normal, y las necesidades de producción lo requieran, la jornada ordinaria de trabajo pueda ser ampliada, sin que en ningún caso ésta supere las diez horas de trabajo diarias y hasta acumular, como máximo, un crédito a favor del trabajador de ochenta horas anuales.

Cuando el trabajador tenga que realizar una jornada ampliada, se le preavisará a él y a sus representantes legales, salvo en situaciones de urgencia, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, existirá un descanso mínimo de doce horas.

Tan pronto como sea posible, se informará a los representantes de los trabajadores de los períodos de alta y baja actividad.

Para casos extraordinarios, debidamente justificados, el trabajador podrá disfrutar aun en época de alta actividad, parte del crédito horario que tenga devengado, solicitándolo a su jefe correspondiente, con una antelación de siete días, siempre que ésta sea posible.

El mayor número de horas que realice el trabajador por jornada irregular, será compensado por un tiempo de descanso equivalente, en el período que, coincidiendo con la época de menor actividad o carga de trabajo de la empresa, se determine de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, con conocimiento del Comité de Empresa, quedando compensado en todo caso antes del día 15 de junio de cada año. Estos días de descanso, devengarán la media dieta.

De común acuerdo y coincidiendo con los períodos de baja actividad, se disfrutarán los descansos compensatorios, y se llevarán a cabo los necesarios procesos de formación que faciliten el desarrollo profesional de los empleados.

Artículo 22. *Trabajos en fin de semana o festivos.*

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en jornada ordinaria, debido a que así lo requiera el cliente, o a la propia naturaleza de la actividad a realizar, o la urgencia en la entrega de la instalación, ambas partes convienen que el trabajo se realice o ultime en días no laborables.

Cuando se den dichas circunstancias, se comunicará a la Representación de los Trabajadores, con carácter previo, o a posteriori si ello no fuera posible, la naturaleza de la obra y el número de trabajadores necesarios para su realización.

Siempre que las necesidades organizativas y de producción así lo permitan, se procurará que los trabajos en días no laborables se realicen de forma rotativa por la plantilla que cuente con la suficiente cualificación profesional para el desarrollo de la actividad. Comentándose en las reuniones de la Comisión de Interpretación, la evolución que vaya teniendo este punto.

Los trabajadores que presten sus servicios en días no laborables, percibirán en concepto de horas extraordinarias la cantidad equivalente a la estipulada como hora extra del nivel V por cada hora de trabajo, salvo que el trabajador opte por un descanso compensatorio del tiempo invertido, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora trabajada en día no laborable.

En todo caso se respetará lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a la obligatoriedad de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, el trabajador que preste sus servicios en días no laborables, percibirá una gratificación por importe de 6.893 pesetas por cada jornada que realice.

Artículo 23. *Trabajos en horario de tarde.*

El horario de tarde será de catorce a veintidós horas y se empleará con carácter excepcional para las labores en las que el cliente obligue a la realización del trabajo en horario de tarde.

Los trabajadores que presten sus servicios en horario de tarde no percibirán la media dieta y, como compensación, se les abonará en concepto de plus de tarde, una cantidad equivalente a 1.724 pesetas por jornada trabajada, disponiendo asimismo de un descanso de treinta minutos para tomar el bocadillo, el cual tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 24. *Trabajos en horario de noche.*

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en el horario diurno, debido a que así lo requiera el cliente, o a la propia naturaleza de la actividad a realizar, ambas partes convienen que el trabajo deberá realizarse en horario de noche.

Cuando los trabajos se realicen entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, los trabajadores afectados percibirán en concepto de plus nocturno una cantidad equivalente a 403 pesetas por hora trabajada.

No tendrá la consideración de festivo y se dará el mismo tratamiento que el indicado en el párrafo anterior a los casos en los que, por necesidades de la producción o exigencias del cliente, la jornada ordinaria de trabajo comience a las veintidós horas del domingo.

Asimismo, disfrutarán de un descanso de treinta minutos para la toma del bocadillo, que se computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Las horas de prestación efectiva de trabajo que se realicen por encima de la jornada anual pactada en el artículo 20 tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El trabajador deberá prestar sus servicios fuera de su jornada ordinaria, cuando a instancias de la Empresa, de conformidad con el trabajador y por razones de producción, resulte necesario, con el límite anual establecido en la ley, del que se exceptúan las señaladas expresamente en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de este tiempo extraordinario se hará mediante retribución monetaria, en función del valor de la hora establecido en el anexo número 3 de este Convenio o mediante el disfrute de un descanso compensatorio a razón de 1,75 horas de disfrute por cada hora realizada.

El 25 por 100 de las horas extras realizadas en días laborables serán compensadas por tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas de disfrute por cada hora realizada.

Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural, sin que ello obedezca a la cotización más beneficiosa de que venían disfrutando, las que se relacionan a continuación:

Cubrir períodos punta de trabajo por modificación de los proyectos o de la planificación de las obras.

Sustitución de ausencias imprevistas.

Incidencia en el mantenimiento de equipos e instalaciones, de carácter extraordinario.

Caída del sistema informático.

Las realizadas con motivo de la entrega final de la obra o servicio contratado.

Las realizadas en días festivos y fines de semana por razones de producción.

Y aquellas otras causas que de común acuerdo se determinen.

Dichas horas estructurales tendrán el régimen jurídico que se deriva de las normas a ellas aplicables.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, o en su caso, la parte proporcional correspondiente, según el período de permanencia en alta en la empresa, en el año de que se trate. Para su cómputo y para la confección del calendario laboral se determinará que treinta días naturales equivalen a veintidós días laborables. Su devengo y disfrute se producirá entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones en sucesivos turnos organizados, de manera que no se interrumpa la actividad de la empresa, garantizando el disfrute de veintiún días naturales en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El resto de los días será disfrutado en el período que de común acuerdo se fije, en función de las necesidades de producción.

El devengo de las vacaciones será por año natural, proporcional al tiempo trabajado y, en su caso, al tiempo de contrato.

El trabajador deberá conocer las fechas de disfrute de sus vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de su comienzo.

La retribución correspondiente al período de vacaciones, estará compuesta por los conceptos: Salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible, complemento salarial no absorbible.

CAPÍTULO VI

Sistema retributivo

Artículo 27. *Incremento salarial.*

Todos los conceptos salariales excepto el incentivo y aquellos otros para los que se establezca un tratamiento especial, se incrementarán, con efectos de a partir del día 1 de enero del año 2001, en el porcentaje que oficialmente se establezca como Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para dicho año.

Artículo 28. *Gratificación por resultados.*

Se abonará una gratificación extraordinaria complementaria, no consolidable en tablas, en las siguientes condiciones:

80.000 pesetas si se alcanzan las ventas de 30.970 millones de pesetas en el consolidado de Amper Soluciones («Amper Servicios, Sociedad Anónima», «Amper Datos, Sociedad Anónima», «Amper Soluciones, Sociedad Anónima», S.T.C. y filiales de Latinoamérica). No se incorpora en este consolidado la empresa Medidata.

Se fija un punto crítico en el 50 por 100 de las ventas garantizando, el 50 por 100 de las 80.000 pesetas y constituyendo un escalable hasta el 100 por 100 de las ventas.

Esta gratificación, que se abonará en una sola vez, se hará efectiva en la nómina del mes en que se conozcan los resultados auditados.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre de cada año, supere el IPC previsto, la diferencia existente entre el IPC real y el previsto, será incrementada en todos los conceptos salariales, con exclusión del incentivo y aquellos otros para los que se establezca un tratamiento especial, con carácter previo al incremento salarial de cada año, y con efectos retroactivos al 1 de enero del año al que en cada caso se refiera dicho IPC.

Artículo 30. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones ordinarias estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario tipo.
- Complemento de nivel.
- Pluses reglamentarios.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento salarial absorbible.
- Complemento salarial no absorbible.
- Antigüedad.
- Complementos no salariales.

Artículo 31. *Salario.*

Estará constituido por la retribución que corresponde al puesto de trabajo del nivel en el que se integra y estará formada por el salario tipo y el complemento de nivel.

Salario tipo: Su importe será de 1.838.480 pesetas anuales para todos los puestos tipo.

Complemento de nivel: Estará compuesto por la diferencia entre el salario tipo y la retribución asignada al nivel en que se encuentre clasificado el puesto de trabajo que se desempeñe.

Tal diferencia se reflejará en el recibo de salarios con la denominación de «Complemento de Nivel».

Artículo 32. *Pluses reglamentarios.*

Son los complementos retributivos que compensan condiciones del puesto de trabajo o prestaciones específicas de carácter objetivo. A estos efectos se regulan los siguientes:

Plus de radio: Los trabajadores que realicen su actividad en el puesto de trabajo de exteriores (antenas de radio), percibirán una compensación de 63.195 pesetas al año, distribuida en once mensualidades de 5.745 pesetas cada una de ellas.

Plus de conducción: Los trabajadores que, además de efectuar las funciones de instalación o las propias del puesto de trabajo, conduzcan algún vehículo de la empresa para el desplazamiento al tajo o el regreso al domicilio del trabajador, percibirán, en concepto de plus de conducción, las siguientes cantidades:

- Plus de conducción de vehículos ligeros: 642 pesetas por día de conducción.
- Plus de conducción vehículos pesados: 955 pesetas por día de conducción.

No será abonado este plus en aquellos casos en los que la conducción forme parte integrante y esencial de las tareas normales del puesto de trabajo.

Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad: Los trabajadores que presten sus servicios en un puesto de trabajo que haya sido declarado por los órganos jurisdiccionales del orden social como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, percibirán por este concepto y durante el tiempo que lo desempeñen, una cantidad equivalente al 10 por 100 del salario tipo, si concurre una de las tres causas; un 12,5 por 100 si concurren dos causas y un 15 por 100 si fuesen las tres.

Plus de disponibilidad: En aquellos casos en los que por necesidades de la producción se requiera disponer de uno o varios trabajadores que estén permanentemente localizables por teléfono móvil, se abonará un plus, cuyo importe será de 534 pesetas por día laborable y de 3.204 pesetas por cada sábado o festivo.

La designación del trabajador se realizará de común acuerdo entre el jefe directo y el propio interesado y en materia de descanso mínimo semanal, se respetará en todo caso lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que se requiera que el trabajador realice algún trabajo complementario, el tiempo invertido será retribuido según convenio.

Artículo 33. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

Complemento salarial absorbible: En aquellos casos en los que la retribución fija sea superior al salario de nivel que le corresponda al trabajador, el exceso sobre dicho salario de nivel pasará a formar parte de este complemento salarial absorbible.

Este complemento se abonará mientras el trabajador mantenga el actual salario de nivel y quedará compensado en la cuantía que corresponda cuando se le asigne, por la vía de ascenso, un nuevo salario de nivel.

El complemento salarial absorbible, será revalorizable en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos del Convenio, y únicamente podrá ser absorbido en caso de ascenso.

Complemento salarial no absorbible: Este complemento personal tendrá la consideración de no absorbible y será revalorizable con los mismos incrementos de convenio.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Con carácter general se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el de diciembre, las cuales serán abonadas los días 15 de julio y 15 de diciembre, o el día hábil posterior, si aquellos fueran festivos, cuya cuantía vendrá determinada por el importe de treinta días de salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible y complemento salarial no absorbible.

Se devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio, la de julio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, la de diciembre. Los períodos de baja por incapacidad temporal se computarán, a estos efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 35. *Dietas.*

Durante el año 2001, las dietas serán de las siguientes cuantías:

Dieta 1: Si el trabajador se desplaza a un lugar, que se encuentre a una distancia superior a 120 kilómetros de la delegación, o cuando a juicio del responsable de la obra tenga que pernoctar en población distinta a la del centro de trabajo o de la que constituye la residencia habitual del trabajador, cualquiera que sea la distancia a que se encuentre la instalación, el importe de la dieta será de 7.200 pesetas por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta.

Dieta 2: Cuando el lugar de realización del trabajo se encuentre a una distancia comprendida entre 60 y 120 kilómetros de la delegación, el trabajador percibirá en concepto de dieta una cantidad equivalente a 4.313 pesetas por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta.

Artículo 36. *Media dieta.*

El importe de la media dieta para el año 2001 será de 1.434 pesetas por día laborable.

El tratamiento e importe que tendrá el complemento personal de comida será el mismo que el de la media dieta.

Artículo 37. *Paga de octubre.*

Todos los trabajadores percibirán en nómina del mes de octubre una gratificación equivalente a quince días de salario, considerando el día de salario el resultado de dividir entre trescientos sesenta días el salario anual, compuesto por los conceptos salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible y complemento salarial no absorbible.

Artículo 38. *Movilidad funcional y trabajos de superior categoría.*

Los trabajadores acogidos al presente convenio estarán sujetos al régimen de movilidad funcional dentro de los distintos grupos profesionales y categorías equivalentes, recogidos en este Convenio, en los términos establecidos en los artículos 39 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que realicen trabajos de un nivel superior al que tengan reconocido, por un período mínimo de quince días naturales, percibirán la retribución correspondiente a dicho nivel.

Si los trabajos de nivel superior se realizan durante un período de nueve meses continuados o de dieciocho meses alternos en un período de tres años continuados, el trabajador afectado consolidará dicho nivel superior.

Artículo 39. *Antigüedad.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá unos aumentos periódicos por antigüedad a medida que vaya cumpliendo quinquenios sucesivos, hasta un máximo de dos.

La cuantía de cada quinquenio, que se percibirá en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias, se fija en 99 pesetas por día natural.

En aquellos supuestos en que los trabajadores estén percibiendo en concepto de primer quinquenio por antigüedad, un importe superior al establecido en el párrafo anterior, la cuantía que se les esté abonando será respetada para ese primer quinquenio.

Artículo 40. *Kilometraje.*

Los trabajadores que, a requerimiento y por necesidades de la empresa, utilicen voluntariamente su vehículo particular para el desarrollo de su trabajo, percibirán como compensación la cantidad de 31 pesetas por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII

Bloque social

Artículo 41. *Complementos de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario tipo, complemento de nivel, complementos salariales absorbible y no absorbible y antigüedad.

Este complemento será abonado únicamente cuando el porcentaje de absentismo en la empresa sea igual o inferior al 4 por 100.

Artículo 42. *Seguros de vida y de accidente.*

Se suscribirá una póliza de seguro que garantice a toda la plantilla un capital de 3.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento por muerte natural y de 6.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento por accidente. El importe de las primas será con cargo a «Amper Servicios, Sociedad Anónima».

Se respetarán los capitales asegurados en aquellos supuestos en que a 31 de diciembre de 1998 se superen los importes especificados en el párrafo anterior.

Artículo 43. *Jubilación.*

La edad obligatoria de jubilación, para todo el personal de la empresa, se fija en la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Los trabajadores que al cumplir la edad de sesenta y cinco años, no tengan cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán mantener la relación laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima establecida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

Artículo 44. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá al personal obrero de la ropa de trabajo adecuada. Dicha ropa de trabajo sólo podrá ser usada para y durante la jornada de trabajo y su utilización será obligatoria durante la misma.

Artículo 45. *Promociones internas.*

Con el fin de fomentar, en la medida de lo posible, la promoción de la plantilla, la Dirección de la Empresa analizará en cada caso la posibilidad de que las vacantes que se produzcan sean cubiertas, si ello es posible, mediante promoción interna antes de recurrir a contratación exterior.

Artículo 46. *Formación.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran que la formación desarrollada en la empresa es un proceso continuo, específico y planificado, tendente a elevar al máximo los niveles de competencia profesional de su plantilla y que persigue la necesaria adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos.

Artículo 47. *Licencias.*

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuando el trabajador contraiga matrimonio en sábado, domingo o festivo, la licencia comenzará a computarse a partir del día hábil posterior al de la celebración del matrimonio.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
- d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos. En el caso de hospitalización se exigirá una duración de veinticuatro horas como mínimo.
- e) Dos días laborables, en caso de nacimiento de hijos. Se ampliará en un día natural más si el parto se produce con cesárea.
- f) Un día laborable, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, si el mismo se celebra en día laborable o fuera de la provincia donde preste sus servicios.
- g) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio.
- h) Asistencia médica a especialista: Por el tiempo necesario.
- i) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
- j) El tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A excepción de lo dispuesto anteriormente para el caso de matrimonio, la licencia comenzará a computarse el mismo día natural en que se produzca el hecho que la motiva, salvo que se haya trabajado en ese día al menos cuatro horas, en cuyo caso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

Los familiares citados en este artículo serán, tanto los consanguíneos como los afines, hasta el segundo grado.

Si en alguno de los supuestos a), b), c), d) y e), el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, ésta se verá incrementada en dos días naturales.

Se consideran como legales, las parejas de hecho, siempre que el órgano estatal o la comunidad autónoma correspondiente así lo reconozca.

CAPÍTULO VIII

Bloque sindicalArtículo 48. *Derechos sindicales.*

El Comité de empresa o los delegados de personal de cada centro son los órganos colegiados representativos de los trabajadores y tienen los derechos reconocidos en las leyes.

Dispondrán del crédito horario que, en cada momento, marque la legislación vigente, retribuido con los conceptos salariales básicos.

Se podrán acumular las horas sindicales entre los distintos miembros del centro, sin que la acumulación producida supere el 50 por 100 de las horas totales acreditadas que correspondan al Comité.

Con el fin de agilizar las gestiones derivadas de las relaciones laborales, el Comité de empresa nombrará de entre sus miembros, una Comisión permanente que canalizará las relaciones con la Dirección de la empresa.

Mensualmente, la Dirección de la empresa comunicará al Comité de empresa las altas y bajas que pudieran producirse en la plantilla, indicando el nombre, apellidos, categoría profesional y destino del citado personal, así como el motivo de la baja.

La empresa facilitará al Comité de empresa los datos trimestrales de absentismo y la información a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. *Secciones Sindicales.*

Los delegados de las secciones sindicales que alcancen un 10 por 100 de representantes en las elecciones sindicales, tendrán derecho a un total mensual de veinte horas por delegado y a un despacho (para el Comité y las secciones), para realizar las funciones sindicales.

Las secciones sindicales deberán comunicar por escrito al departamento de Personal, los nombres de los miembros que los representarán en la empresa.

Artículo 50. *Cuota sindical.*

Las personas designadas por las secciones sindicales podrán realizar la recogida de cuotas, distribución de información sindical y gestiones sindicales, siempre que no alteren el desarrollo del trabajo.

A petición de cada central sindical y previa conformidad por escrito de cada trabajador afiliado a aquélla, la empresa retendrá de la correspondiente nómina el importe de las cuotas sindicales, transfiriendo su importe a la cuenta corriente y entidad bancaria que se acuerde y notificando al delegado sindical la transferencia efectuada. La retención a cada trabajador se mantendrá hasta que la sección sindical comunique por escrito lo contrario.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 51. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días naturales.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo sin causa que lo justifique durante un período de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar la hoja de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ellas derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de las herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros, como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando el trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La falta de aseo y limpieza, continuada y de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

i) Revelar a extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

q) Cualquier otra conducta que se considere incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador en los términos del artículo 54 del ET.

Artículo 56. *Sanciones a las faltas.*

Las faltas leves podrán ser sancionadas con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con:

1. Traslado de puesto que no implique cambio de residencia.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
2. Inhabilitación para ascender de nivel por un período no superior a cinco años.
3. Traslado forzoso a otra localidad, pudiendo implicar cambio de residencia sin derecho a indemnización.
4. Despido.

Artículo 57. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas prescribirán según se indica a continuación:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

El cómputo de los días de prescripción se iniciará desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta. En todo caso, las faltas quedarán prescritas a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Multas y sanciones de tráfico.*

Serán con cargo al trabajador los importes de las multas que se impongan a vehículos de la empresa motivadas por infracciones graves o muy graves imputables al conductor.

Se creará una comisión compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores, para desarrollar los supuestos en que las multas no se deducirán a los trabajadores.

Disposición adicional primera. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Para la solución de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa, las partes firmantes de este Convenio se remiten a lo dispuesto en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales firmado en Madrid el día 5 de enero de 1996 entre la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa, comprometiéndose a utilizar el procedimiento de mediación o arbitraje pactado en dicho acuerdo y en las disposiciones que lo desarrollen.

Disposición final primera.

Los trabajadores que tengan reconocida a los únicos efectos de lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores una fecha de antigüedad diferente a la del ingreso en «Amper Servicios, Sociedad Anónima», mantendrán como condición «ad personam» dicha garantía.

Disposición final segunda.

Con el fin de unificar las percepciones mensuales de todas las categorías y niveles, se acuerda que la retribución fija anual sea dividida en mensualidades iguales de treinta días cada una.

Las incidencias producidas por ausencias, permisos, devengo de pluses o demás variables que incidan en la nómina serán reflejadas en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produzcan.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados por el presente Convenio los anteriores sistemas de clasificación profesional y los retributivos que fuesen de aplicación al personal sujeto al ámbito del presente Convenio, bien fuese por norma reglamentaria de carácter dispositivo, práctica de empresa, convenio, acuerdo o pacto colectivo de cualquier naturaleza, así como cualquier condición de trabajo que en aquellas normas estuviesen reguladas con anterioridad y los efectos que hubiesen producido a título individual cuya virtualidad se entienda sustituida íntegramente por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO 1

Salarios Convenio 2001

Nivel	Sal. tipo Pesetas	Cplt. nivel Pesetas	Sal. nivel Pesetas
VIII	1.838.480	2.492.658	4.331.138
VII	1.838.480	1.863.400	3.701.880
VI	1.838.480	1.381.072	3.219.552
V	1.838.480	920.178	2.758.659
IV	1.838.480	529.074	2.367.554
III	1.838.480	364.532	2.203.013
II	1.838.480	220.682	2.059.162
I	1.838.480		1.838.480

ANEXO 2

CUADRO DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

NIVEL	TECNOLOGIA			INSTALACION	ADMINISTRACION
	SUPERVISION	PRUEBAS	INGENIERIA	INSTALACION	ADMINISTRACION
N-VIII	SUPERVISOR DE PROYECTOS	ANALISTA DE PRUEBAS	ANALISTA DE PROYECTOS		SECRETARIA DIRECCION GRAL.
N-VII	SUPERVISOR DE PROGRAMAS EXPERTO	TCO. DE PRUEBAS POLIVALENTE	TECNICO EXPERTO DE PROYECTOS		TITULADO DE NIVEL VII AYUDANTE NO TITULADO NIVEL VII
N-VI	SUPERVISOR PROGRAMAS	TECNICO PRUEBAS EXPERTO	TECNICO DE PROYECTOS NIVEL VI		TITULADO DE NIVEL VI AYUDANTE NO TITULADO NIVEL VI SECRETARIA DIRECCION
N-V	SUPERVISOR DE OBRA	TECNICO DE PRUEBAS	TECNICO DE PROYECTOS NIVEL V		TITULADO NIVEL V AYUDANTE NO TITULADO NIVEL V
N-IV		AYUDANTE DE PRUEBAS	AYUDANTE DE PROYECTOS NIVEL IV	INSTALADOR POLIVALENTE Y JEFE DE EQUIPO	ADMINISTRATIVO SECRETARIA GERENCIA/DELEG.
N-III			AYUDANTE DE PROYECTOS NIVEL III	INSTALADOR POLIVALENTE INSTALADOR Y JEFE EQUIPO CONDUCTOR GRUA/CAMIÓN	ADMINISTRATIVO NIVEL III
N-II			AYUDANTE DE PROYECTOS NIVEL II	INSTALADOR NIVEL II	ADMINISTRATIVO NIVEL II
N-I			AYUDANTE DE PROYECTOS NIVEL I	INSTALADOR NIVEL I	AUXILIAR ADMINISTRACION AUXILIAR

ANEXO 3

Importe de hora extra normal

Nivel	Importe — Pesetas/hora
VIII	4.326
VII	3.698
VI	3.216
V	2.756
IV	2.365
III	2.200
II	2.057
I	1.836

*Descripción de grupos profesionales y niveles***Puestos tipos.**

A continuación se relacionan los puestos tipos y los niveles de clasificación de cada uno de ellos.

Puesto tipo: Supervisión.

Tareas propias del grupo de supervisión:

Elabora el presupuesto de la obra asignada en base a un contrato cerrado, técnica y económicamente.

Planifica la ejecución del proyecto en orden al cumplimiento del mismo en fechas, costes y calidad exigidos.

Colabora con el Jefe de proyectos en el seguimiento y control del programa completo.

Dirige el proyecto o parte del proyecto asignado.

Gestiona todos los asuntos que posibilitan la ejecución de la obra: Permisos de obra, replanteos, proyecto técnico, entre otros.

Asigna los recursos y controlar el desarrollo y rentabilidad, así como el proceso de ejecución y gestionar los materiales de obra.

Asegura el buen fin de la obra, su prueba, su documentación técnica y control y proponer al cliente el cierre, entregando técnicamente la misma.

Presta apoyo al cliente en entregas y aceptaciones.

Coordina y controla la ejecución de obras de las empresas de subcontratación.

Vigila y comprueba el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y realizar las inspecciones de obra cumpliendo el procedimiento establecido.

Realiza las tareas propias de los replanteos, consensuando con cliente el acta definitiva y plasmando en sistema cartográfico los datos de los mismos.

Niveles:

Nivel VIII: Supervisor de proyectos.

Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que asumen la máxima responsabilidad en el ámbito de la supervisión.

Pueden realizar la totalidad de las actividades de este campo, actuando como Jefe de proyecto, en dependencia directa de otro de más cualificación o, directamente, del responsable de la línea de actividad.

Nivel VII: Supervisor de programas experto.

Pertenecen a este puesto aquellos trabajadores que realizan tareas en obras de instalación completas en donde intervienen especialidades técnicas diversas, tales como obra civil, acometida de fuerza o sistemas de telecomunicación, cualquiera que sea su complejidad técnica.

Nivel VI: Supervisor de programas.

Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que controlan o realizan tareas de supervisión en obras parciales relativas a sistemas de telecomunicación y accesorios.

Nivel V: Supervisor de obra.

Dependiendo de un Supervisor de nivel superior o de un Jefe de proyectos supervisan parte de una obra o una actividad completa de baja cuantía económica y/o pequeña complejidad técnica.

Puesto tipo: Pruebas.

Tareas propias del grupo de pruebas:

Elaborar o colaborar en el plan de ejecución de las actividades de pruebas.

Mantener relaciones con los clientes para determinar las fechas de las visitas técnicas.

Controlar e inspeccionar la instalación y los equipos instalados, comprobando que se encuentran en perfecto estado para su entrega al cliente.

Realizar las pruebas de la estación y su carga, si fuera necesario, frecuencias, antenas, sectores, etc., verificando los equipos y asegurando la calidad de instalación.

Realizar o informar para corregir posibles fallos detectados en la instalación durante las pruebas.

Realizar y controlar el desarrollo técnico del proyecto, responsabilizándose de las actividades encomendadas, de la puesta en servicio, aceptación de la obra con el cliente y firma de actas de entrega e integración en el sistema de ésta.

Realizar, cuando le sea requerido, las tareas propias de los replanteos y de las mediciones, consensuando con el cliente el acta definitiva y plasmando en sistema cartográfico los datos de los mismos.

Actúan, cuando así se les solicita, como monitores en el adiestramiento de técnicos de menor cualificación y dentro de su especialidad.

Definiciones.

Las líneas actuales de actividad son: Radio, planta interna, planta externa, proyectos.

Los sistemas actuales son:

a) En radio: GSM, TMA, CDMA.

b) En planta interna: Conmutación, transmisión, redes de datos, servicios integrales (RDSI, centralitas, circuitos de datos, etc.).

Niveles.

Nivel VII: Técnico de pruebas polivalente:

Son Técnicos de pruebas polivalentes los trabajadores que, dependiendo directamente de un Supervisor o Jefe de proyectos y con plena autonomía, realizan las actividades de pruebas en varios sistemas coincidentes en el tiempo y pertenecientes a una línea de actividad.

Nivel VI: Técnico de pruebas experto.

Son Técnicos de pruebas expertos los trabajadores que dependiendo directamente de un Supervisor o Jefe de proyectos realizan, con plena autonomía, las actividades de pruebas, incluidas las de integración, en un sistema perteneciente a una línea de actividad.

Nivel V: Técnico de pruebas.

Son Técnicos de pruebas los trabajadores que dependiendo directamente de un Supervisor o Jefe de proyectos realizan las actividades de pruebas incluidas las de aceptación en un sistema perteneciente a una línea de actividad.

Nivel IV: Ayudante de pruebas.

Son Ayudantes de pruebas los trabajadores que, dependiendo directamente de un Técnico de pruebas o Supervisor, ayudan y colaboran en la realización de las actividades propias de este grupo profesional.

Pueden realizar tareas básicas de pruebas en actividades de pequeña complejidad técnica

Puesto tipo: Ingeniería.

Tareas propias del grupo de ingeniería:

Diseñar los aspectos básicos, generales y especiales de las centrales de cualquier sistema de comunicación así como realizar los programas de software.

Realizar los diseños funcionales de los proyectos informáticos según los procedimientos y necesidades de la compañía, con objeto de informatizar y facilitar su gestión.

Instalar y mantener el software y el hardware de la empresa, con objeto de que los usuarios tengan los equipos en perfecto estado de uso y actualización.

Dar soporte técnico a las actividades de producción y a los clientes que permitan una solución de los problemas que se producen durante el proceso de instalación o que mejoren el mismo para obtener un mayor rendimiento siguiendo en todo momento las pautas de calidad de la compañía.

Elaborar, aportar y redactar técnicamente las tareas que definen las estructuras conceptuales de los concursos y peticiones, aportando los sumi-

nistradores más idóneos técnica y económicamente para conseguir la asignación del concurso a la compañía.

Decidir, estructurar, facilitar, coordinar y custodiar las pautas necesarias para la confección de los manuales de instrucciones específicas y auxiliares técnicos de los proyectos de instalaciones siguiendo las normas del manual de procedimientos operativos de calidad de la compañía, definiendo, si fuera necesario, los criterios de aplicabilidad de la Norma de Calidad ISO 9000 para que todas las instrucciones tengan un cuerpo organizado común.

Gestionar, planificar y diseñar gráficamente las documentaciones técnicas empleando herramientas informáticas adecuadas.

Niveles:

Nivel VIII: Analista de proyectos.

Pertenece a este puesto los trabajadores que con total autonomía realizan las actividades propias de la gestión e integración de todos los aspectos que intervienen en los sistemas de comunicación o informáticos.

Nivel VII: Técnico experto de proyectos.

Pertenece a este puesto de trabajo los trabajadores que realizan las tareas relativas al diseño de los aspectos especiales de los sistemas de comunicación y/o proyectos informáticos.

Realizan trabajos que exigen una gran experiencia en los procedimientos y sistemas. Requieren una gran capacidad de relación y poseer una cierta habilidad para negociar.

Nivel VI: Técnico de proyectos nivel VI.

Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que realizan las tareas de diseño de los aspectos generales de los sistemas de comunicación y manejan los programas informáticos necesarios para tal fin, empleando los lenguajes informáticos adecuados.

También pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que gestionan funciones técnicas específicas, tales como aprovisionamiento, gestión de equipos de instalación de radio u otros de naturaleza similar, pudiendo tener a su cargo otros profesionales de menor cualificación.

Nivel V: Técnico de proyectos nivel V.

Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que realizan el diseño de aspectos básicos de los sistemas de comunicación.

Nivel IV: Ayudante de proyectos nivel IV.

Pertenece a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que, con plena autonomía, realizan las tareas encomendadas por técnicos de más cualificación.

Conocen y emplean el manejo de herramientas informáticas complejas con las que se obtienen amplias utilidades técnicas.

Nivel III: Ayudante de proyectos nivel III.

Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que realizan actividades para las que se requiere el conocimiento y empleo de herramientas informáticas integradas.

Nivel II: Ayudante de proyectos nivel II.

Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que, contando con cierta experiencia, realizan tareas operativas para las que se requiere el conocimiento y empleo de herramientas informáticas.

Nivel I: Ayudante de proyectos nivel I.

Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que realizan tareas operativas para las que se requiere el conocimiento y empleo de herramientas informáticas sencillas.

Puesto tipo: Instalación.

Tareas propias del grupo de instalación:

Analizar la documentación, comprobar y confirmar que lo especificado en la misma coincide con la realidad.

Cumplir las normas de la compañía durante la instalación, referidas a comportamientos, uniformidad en el vestuario, cuidado de herramientas, normativa de seguridad y salud, registros de control de calidad y ordenación de los materiales.

Realizar las tareas operativas de instalación y conexión de equipos y sistemas, incluso en altura. Hacer las mediciones y tomas de datos necesarios para evaluar funcional y técnicamente las instalaciones.

Recoger los materiales y equipos a utilizar, controlando su utilización, colocar bastidores y cablear.

Realizar las actividades propias de almacén: Contar, pesar, medir, ubicar, etc., los materiales y productos y prepararlos para su envío a las instalaciones; recepcionarlos cuando provengan de proveedores; controlar el estado de los vehículos cuando así se lo soliciten.

Transportar personas y materiales, estando en posesión del carné de conducir exigido por la legislación vigente, cargando, descargando y ubicando en el medio de transporte los materiales a distribuir.

Cumplimentar la documentación de obra, partes de trabajo, controles de producción, avances de obra, incidencias y faltas, etc. necesarios.

Cuando realiza tareas de Jefe de equipos:

Asignar actividades y tareas de instalación entre el personal a su cargo, teniendo en cuenta las exigencias técnicas de las instalaciones y las competencias profesionales del personal.

Comprobar que las tareas de producción se realizan de acuerdo a la documentación técnica específica de la actividad, normas de seguridad y salud y sistema de calidad.

Cuando la obra ha sido subcontratada comprueba que las obras se están realizando según los cánones de la empresa en todos sus aspectos; atender, solucionar y/o transmitir a su Jefe las situaciones anormales, y actuar como representante de Amper Servicios ante las visitas a las mismas de los clientes.

Niveles:

Nivel IV: Instalador polivalente y Jefe de equipo.

Desempeña las mismas funciones técnicas del instalador polivalente y, además, realiza las funciones de Jefe de equipo y/o las labores de Gestor de almacén.

Nivel III: Instalador polivalente.

Son instaladores polivalentes aquellos instaladores que dependiendo directamente de un Jefe de equipo o Responsable de proyectos realizan las tareas de instalación con independencia técnica en dos o más sistemas, coincidentes en el tiempo de una línea de actividad.

Igualmente, pertenece a este nivel el que realiza gestiones de coordinación del almacén central de materiales.

Nivel III: Instalador Jefe de equipo.

Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que desempeñando las funciones de instalador actúan como Jefe de equipo.

Nivel II: Instalador nivel II.

Son instaladores aquellos trabajadores que dependiendo directamente de un Jefe de equipo o Responsable de proyectos realizan, con independencia técnica, las tareas de instalación en un sistema de una línea de actividad.

Realiza también las pruebas simples, tales como el timbrado del conexiónado.

Nivel I: Instalador nivel I.

Pertenece a este nivel los trabajadores incorporados a la empresa para la realización de actividades básicas de instalación, almacén o cualesquiera otras de similar naturaleza.

Nivel II: Conductor de grúa/camión.

Pertenece a este nivel los trabajadores que, estando en posesión del carné adecuado, conducen la grúa/camión u otros medios similares de transporte.

Compatibilizan sus funciones con las propias del almacén y del instalador.

Cumplimentan la documentación necesaria, justificativa de la actividad que realizan.

Puesto tipo: Administración general.

Tareas propias del grupo de administración:

Gestionar y/o realizar la operativa administrativa para la liquidación de las obligaciones fiscales y tributarias derivadas de la actividad empresarial y relacionadas con los organismos públicos centrales y periféricos, así como la operativa administrativa de la contabilidad general.

Gestionar la documentación administrativa relativa a la gestión contable y financiera de la compañía, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Gestionar la nómina, seguros sociales y la documentación precisa para el cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de las relaciones empresa-trabajador.

Realizar las operaciones administrativas básicas, tales como mecanografiado, introducción de datos en el ordenador, archivo, preparación de documentaciones, reproducciones, fotocopiado, encuadernación, preparación y envío o reparto de las documentaciones y paquetes, pequeñas compras, registros y control de documentos y paquetería u otras de similar índole.

Cumplimentar los cuadros de gestión propios de la área a la que pertenece y siguiendo las directrices marcadas empleando los medios más adecuados de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento.

Realizar las tareas propias del secretariado, tales como atención telefónica, agenda del director, cuadros de mando propios de la dirección, control documentación de entrada y salida.

Llevar la caja en delegaciones así como el control administrativo de la misma que justifique el movimiento dinerario.

Atender las llamadas telefónicas internas/externas de la empresa/delegación canalizando las mismas. Atender las visitas y llamar a la persona a visitar. Realizar tareas de asuntos generales de poco contenido técnico: cartas y documentos, apertura de puertas, mantener puertas de entrada cerradas, etc.

Definiciones:

Especialidad administrativa: Contabilidad y facturación, nóminas y contratación, calidad, datos administrativos varios, ventas.

Niveles:

Nivel VIII: Secretaria de dirección general.

Realiza las tareas propias del secretariado al mando del Director general de la compañía:

Nivel VI: Secretaria de dirección.

Realizan las tareas propias del secretariado al mando de un Director que pertenece al Comité de Dirección de la compañía.

Al ser un puesto de trabajo que da servicio a varias direcciones, puede requerirse en alguna de ellas el empleo de idiomas distintos al castellano.

Nivel IV: Secretaria de Gerencia/Delegación.

Realiza las tareas propias de secretariado en una Gerencia/Delegación. Así mismo actúa como secretaria/o para un Director que no pertenece al Comité de Dirección de la compañía. También pertenecen a este nivel las personas que se incorporan al puesto de trabajo de Secretaria de dirección sin la formación y/o experiencia exigida para el mismo.

Nivel VII: Titulado nivel VII.

Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario, realizan las tareas descritas en el apartado «Finalidades» que requieren interpretar, aplicar y actualizar datos jurídicos y emplear conocimientos técnicos-profesionales cualificados muy complejos por la temática que se trata.

Nivel VI: Titulado nivel VI.

Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario, realizan las tareas descritas en el apartado «Finalidades» que requieren interpretar, aplicar y actualizar datos jurídicos y emplear conocimientos técnicos-profesionales cualificados complejos por la temática que se trata.

Nivel V: Titulado nivel V.

Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario de grado medio, realizan las tareas descritas en el apartado «Finalidades» que requieren interpretar, aplicar y actualizar datos jurídicos y emplear conocimientos técnicos-profesionales cualificados.

Nivel VII: Ayudante no titulado nivel VI.

Gestionan, con autonomía, las tareas operativas descritas en el apartado «Finalidades» y referidas a especialidades administrativas distintas que

hacen referencia a más de un Departamento/Dirección. O, no estando en posesión de un título universitario, pero, por la experiencia práctica adquirida, se le encomiendan funciones iguales a las descritas en el puesto de trabajo de titulado nivel VII.

Nivel VI: Ayudante no titulado nivel VI.

Gestionan, con autonomía, las tareas operativas descritas en el apartado «Finalidades» y referidas a especialidades administrativas distintas que hacen referencia a más de un Departamento/Dirección. O, no estando en posesión de un título universitario, pero, por la experiencia práctica adquirida, se le encomiendan funciones iguales a las descritas en el puesto de trabajo de titulado nivel VI.

Nivel V: Ayudante no titulado nivel V.

Gestionan las tareas operativas descritas en el apartado «Finalidades» y referidas a especialidades administrativas distintas que hacen referencia a más de un Departamento/Dirección. O, no estando en posesión de un título universitario, pero por la experiencia práctica adquirida se le encomiendan funciones iguales a las descritas en el puesto de trabajo de titulado nivel V.

Nivel IV: Administrativo nivel IV.

Realizan con autonomía las tareas operativas descritas en el apartado «Finalidades» y referidas a más de dos especialidades administrativas de su departamento.

Utilizan como herramienta de trabajo en la que es necesario emplear la interacción de varios programas para obtener un resultado profesional.

Nivel III: Administrativo nivel III.

Realizan las tareas operativas descritas en el apartado «Finalidades» referidas a más de una especialidad administrativa de su departamento.

Utiliza como herramienta de trabajo una aplicación informática cuyo uso es complejo.

Nivel II: Administrativo nivel II.

Realizan las tareas operativas descritas en el apartado «Finalidades» referidas a una especialidad administrativa de su departamento.

Utiliza como herramienta de trabajo una aplicación informática cuyo uso es sencillo.

Nivel I: Auxiliar y/o Auxiliar de administración.

Los trabajadores clasificados en este puesto de trabajo realizan las tareas administrativas sencillas, así como el procesamiento informático de las documentaciones relativas a su departamento o equipo de trabajo de acuerdo con las instrucciones de su superior.

Asiste y apoya las tareas propias de otros técnicos especializados.

23734 *RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo desde el 1 de julio al 30 de septiembre de 2001.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación de las subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo de acuerdo con las Órdenes ministeriales en materia de empleo, formación profesional ocupacional y escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo que las regulan, con cargo a las aplicaciones presupuestarias y con las finalidades que se detallan en el anexo a la presente Resolución.

Madrid, 13 de noviembre de 2001.—La Directora general, María Dolores Cano Ratia.