

GRP Conv.	Recurso	Total
	Product Manager Acceso Directo .....	1
	Product Manager de Acceso Indirecto .....	3
	Product Manager Servicios Datos .....	2
	Product Manager Telecomunicaciones Públicas .....	1
	Project Manager Diseño Web .....	1
	Responsable de Administración Comercial .....	1
	Responsable de Administración y Logística .....	1
	Responsable de Análisis de la Demanda .....	1
	Responsable de Aseguramiento Operativo .....	1
	Responsable de Atención al Usuario de Sistemas .....	2
	Responsable de Canal Marketing Operativo P.R. ....	3
	Responsable de Contabilidad .....	1
	Responsable de Cuentas a Pagar .....	2
	Responsable de Edificio .....	2
	Responsable de Estudios de Mercado .....	1
	Responsable de Gestión de Datos .....	1
	Responsable de Gestión del Servicio .....	1
	Responsable de Gestión Geográfica .....	1
	Responsable de Nuevos Desarrollos .....	1
	Responsable de Presupuestos .....	1
	Responsable de Provisión Acceso (Servicios TLC) .....	1
	Responsable de Provisión Datos .....	1
	Responsable de Provisión Voz y RI .....	1
	Responsable de Proyectos de Sistemas de Gestión de Proyectos de Aplicac. ....	1
	Responsable de Relaciones Externas .....	1
	Responsable de Seguridad de Explotación de Sistemas	1
	Responsable de Servicio .....	5
	Responsable de Sistemas de Información de Gestión ...	1
	Responsable de Soporte a Aplicaciones .....	1
	Responsable de Soporte a Facturación .....	1
	Responsable de Tesorería .....	1
	Responsable de Tráfico y Calidad .....	1
	Responsable de Unidad de Acceso Directo .....	1
	Responsable de Unidad de Acceso Indirecto .....	1
	Responsable de Unidad de Planificación Comercial Marketing .....	1
	Responsable de Ventas Contribución Ocasionales Nacional/Internacional .....	2
	Responsable de Zona .....	1
	Responsable del Área de Inversiones .....	1
	Responsable del Grupo Técnico de Datos de Gestión ...	1
	Responsable Front-End GC/PYMES .....	2
	Responsable Gestión Técnica Área de Trabajo .....	1
	Responsable GSSO Voz, RI y Sistemas Auxiliares .....	1
	Responsable Ingeniería de Clientes SVA Internet .....	1
	Responsable Laboratorio .....	1
	Responsable Relación con Direcciones de Mercado .....	1
	Responsable Técnico de Gestión del Uso .....	1
	Responsable Transmisión y Acceso .....	1
	Responsable Voz y RI .....	1
	Técnico Construcción P.M.P. ....	2
	Técnico Datos e Internet .....	1
	Técnico de Compras de Infraestructura .....	2
	Técnico de Compras de Logística .....	1
	Técnico de Desarrollo Coord. Sistemas Openet .....	2
	Técnico de Planificación de Provisión .....	1
	Técnico de Provisión de Acceso .....	2
	Técnico de Seguridad .....	1
	Técnico de Sistemas de Aseguramiento Operativo .....	2
	Técnico de Sistemas de Gestión Audiovisual .....	1
	Técnico de Sistemas de Gestión Transmisión .....	1
	Técnico de Sistemas de Soporte Negocio .....	1
	Técnico de Sistemas de Tecnología .....	4
	Técnico Gestión de Red-Procesos y Sistemas de Soporte	3
	Técnico Gestión Red (Acceso/Difusión/Transmisión) ..	2
	Técnico Gestión Red (Red Datos Gestión) .....	1
	Técnico Gestión Red (Voz, Datos e Inteligencia de Red)	3
	Técnico Ingeniería Audiovisual .....	1
	Técnico Operadores TLC .....	2
	Total general .....	1.313

**1081**

*RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9011322) que fue suscrito con fecha 12 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 el Comité de Empresa 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 diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**V CONVENIO COLECTIVO DE «ESTRUCTURA, SOCIEDAD ANÓNIMA»,  
AÑOS 2001, 2002 Y 2003**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

*Artículo 1. Ámbito territorial.*

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones entre la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima» y los trabajadores/as de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Sevilla y Bilbao y de todos aquellos centros que pudieran constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

*Artículo 2. Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, con exclusión del personal que tenga consideración legal de Alto Cargo, Directores y Subdirectores de los distintos departamentos, toda vez que los mismos ostentan una consideración laboral específica, en cuanto a sus condiciones de trabajo.

*Artículo 3. Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones y la prestación de sus servicios.

*Artículo 4. Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retro trayéndose sus efectos retributivos al día 1 de enero de 2001, todo ello sin perjuicio de su publicación oficial.

*Artículo 5. Duración.*

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2003.

*Artículo 6. Denuncia.*

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes.

**Artículo 7. *Compensación y absorción.***

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se firmase el Convenio de prensa diaria, las partes se comprometen a negociar las posibles mejoras que incorporase dicho Convenio.

**Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 9. *Principios generales.***

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativo o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la empresa, son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores/ras.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Si la creación de Agencia de Información Económica supusiera un cambio sustancial en la actual organización del trabajo, la Dirección de la empresa informará razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación de aquellos cambios sustanciales de índole organizativo o funcional que pretenda implantar.

**Artículo 10. *Jornada laboral.***

La jornada laboral será de treinta y cinco horas y media semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, y todo ello sin perjuicio de la obligación de prestar servicios en domingo respecto del personal que deba cubrir el turno establecido para dicho día.

El horario del personal de Administración y Distribución será de nueve a catorce y de dieciséis treinta a dieciocho treinta y seis horas, estableciéndose consecuentemente una interrupción de dos horas y media para la comida.

En los supuestos de jornada continuada, los trabajadores/as afectados dispondrán de quince minutos de tiempo para bocadillo del que se hará uso conforme a las necesidades del servicio.

El personal de Administración y Distribución prestará sus servicios en jornada continuada, entre las fechas 15 de junio y 15 de septiembre reduciéndose la jornada a treinta y cinco horas semanales. En dicho período de tiempo y exceptuando el mes de agosto, cada uno de estos dos departamentos, y siempre que estén compuestos por un mínimo de tres personas, deberá asignar una persona que permita cubrir los servicios imprescindibles en el resto de la jornada y exclusivamente de lunes a jueves.

El personal de Producción y Gestión que preste sus servicios en día festivo, tendrá derecho a disfrutar de 1,75 días de descanso por festivo trabajado, respetándose en todo caso para su fijación las necesidades del servicio.

Dadas las características del trabajo de los redactores y del personal de producción afecto a redacción, éstos disfrutarán de dieciocho días laborales de libranza a cambio de los doce días festivos en los que se produce el diario. Este nuevo régimen entra en vigor el día 1 de enero del año 2002.

Los trabajadores afectos a este régimen que libren un festivo en el que se edite el periódico descontarán un día del total de los dieciocho días libres.

Para el disfrute de los citados días cada trabajador deberá planificarlo con el jefe de sección correspondiente, y nunca se podrán disfrutar por este concepto más de cinco días continuados salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección.

**Artículo 11. *Trabajo dominical.***

El trabajo en domingo queda regulado de la siguiente forma:

a) El régimen de trabajo dominical se mantendrá como en la actualidad, es decir, la jornada se iniciará a las 16 horas y se prolongará hasta la hora de finalización del cierre.

b) La composición de la plantilla que deberá realizar el trabajo dominical será la siguiente: Habrá un redactor o jefe responsable de la edición, y un redactor que trabajará en aquellas labores que se le indiquen. Además, habrá un responsable de preimpresión y otro de maquetación. Adicionalmente y de forma ocasional podría estar una persona encargada de gráficos, así como algún otro redactor que cubra alguna información puntual.

c) La asignación de la plantilla para el trabajo dominical se realizará por turnos que serán establecidos y comunicados con más de un mes de antelación, y los redactores responsables o jefes de redacción trabajarán no más de nueve domingos al año. El resto del personal asignado al trabajo dominical trabajará no más de cuatro domingos al año. Cualquier cambio en los citados turnos deberá ser debidamente justificado.

d) Por la prestación de servicios en este régimen general de trabajo dominical no se percibirá remuneración dineraria siendo compensado el tiempo trabajado exclusivamente mediante libranza. Esta libranza queda cifrada en 1,75 días de descanso por domingo trabajado excepto para el cuerpo redaccional, para el que se ha alcanzado un acuerdo por el cual todos los trabajadores integrados en ese cuerpo obtendrán un día de libranza por domingo trabajado, más cuatro días adicionales al régimen vacacional vigente que se disfrutarán según el criterio de cada trabajador siempre que no se origine perjuicio grave al normal desarrollo de la actividad de la Empresa.

e) En cualquier caso, el director del diario tiene la potestad de regular el régimen de trabajo en domingo mediante la creación de un equipo específico para esta tarea. En este caso, la adscripción al equipo deberá ser voluntaria y libre por parte del trabajador/ra y bajo ningún concepto será gravosa para el resto del colectivo. En caso de optar por esta modalidad, la dirección deberá informar previamente y con tiempo suficiente para que el Comité de Empresa pueda estudiar esta medida y aportar, si así lo considerara conveniente, alguna corrección. Si uno de estos trabajadores/as perteneciente al grupo específico de domingos estuviera de vacaciones y tuviera que ser sustituido por una persona ajena a dicho trabajo dominical, éste trabajador/ra se beneficiará de las condiciones del régimen general de trabajo en domingos.

f) Si la Empresa decidiera implantar un nuevo régimen de trabajo dominical, deberá negociarlo con los representantes de los trabajadores a los efectos de establecer sus condiciones económicas y organizativas, que serán de aplicación desde la fecha de implantación del nuevo régimen.

Si no se alcanzase acuerdo y, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, ambas partes someterán las diferencias a un arbitraje de terceros.

**Artículo 12. *Vacaciones.***

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones, que se concederán en los meses de junio a septiembre, comenzando el cómputo de los mismos opcionalmente y a criterio del trabajador/a en lunes o jueves. No se podrá sumar, por el principio o el final, días acumulados de libranza salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección correspondiente.

Para el cómputo y abono en metálico del período vacacional por extinción, anterior al disfrute, del contrato de trabajo, se tomará en cuenta el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año natural.

No obstante, las liquidaciones en metálico que hubieran de practicarse al término de la relación laboral, de trabajador/a con antigüedad anterior al día 1 de enero de 1989, se practicarán atendiendo a la fórmula que hasta la fecha se han venido computando, es decir, de 1 de agosto de un año a 31 de julio del siguiente año.

Los turnos de vacaciones se establecerán preferentemente por acuerdo de los miembros de cada sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo se establecerán turnos rotativos de año en año, comenzando el primer año por sorteo. En ningún caso la antigüedad se tomará como medida de preferencia para establecer estos turnos.

Las libranzas devengadas por domingos y festivos a lo largo de un año, deberán disfrutarse durante ese mismo año y hasta el primer trimestre del año siguiente.

#### Artículo 13. *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias que disfrutarán los trabajadores/as a los que son de aplicación las normas del presente Convenio serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3), excepto para los siguientes casos:

Alumbramiento: Cuatro días, para partos normales; ocho días en caso de intervención quirúrgica.

Traslado de domicilio: Dos días.

Matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, comenzándose a computar al día siguiente de la celebración del matrimonio, independientemente del día de la semana en el que éste se haya producido.

Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando, con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

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

#### Artículo 14. *Excedencias.*

La concesión y disfrute de excedencias, se regirá por lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Promociones y ascensos

#### Artículo 15. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*

Siempre que se produzca una vacante, o sea preciso cubrir un nuevo puesto de trabajo, para las categorías de Oficial, de cualquier departamento, se comunicará a todo el personal de la empresa, por medio de un aviso en el tablón de anuncios en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- Programa de pruebas a realizar, y fecha de celebración de las mismas.

El Tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos antes indicados, estará compuesto por dos representantes de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

En el caso de que los candidatos no alcancen la puntuación mínima exigida para ocupar el puesto, la empresa quedará en libertad para proceder a la contratación con personal ajeno a la empresa.

Quedan excluidas de este proceso, las contrataciones correspondientes al personal auxiliar de confianza afecto al personal directivo, tales como secretarías, conductores, etc., y todas aquellas que se fundamenten en motivos de urgencia, como suplencias por enfermedad o vacaciones, períodos puntas de producción, etc.

#### Artículo 16. *Formación.*

La empresa se compromete, durante los tres años de duración del presente Convenio, a invertir en formación el 2,5 por 100 de la masa salarial que tenga la empresa el 31 de enero de cada año. En el caso de que por cualquier circunstancia, la empresa no haya podido dar cumplimiento a este compromiso, la cantidad pendiente que quede por invertir será acumulada a la cantidad pactada para el ejercicio posterior.

#### Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

Los trabajadores/as de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja en la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, desempeñando durante un plazo superior a un mes las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva, mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen retributivo

#### Artículo 18. *Salario Base y Plus Convenio.*

Las retribuciones aplicables por los conceptos «salario base» y «plus convenio» serán las establecidas en las tablas salariales unidas como anexo I al presente Convenio.

#### Artículo 19. *Acuerdo económico.*

El aumento económico convenido para los tres años de duración del Convenio será el siguiente:

Año 2001: Subida salarial de IPC real.

Paga de sábados por importe de 24,2 MM no consolidable.

Año 2002: Subida salarial de IPC real.

Paga de sábados por importe de 26,2 MM no consolidable.

Ayuda a comida por valor de 525 pesetas/día trabajado.

Año 2003: Subida salarial de IPC real.

Paga de sábados por importe de 26,2 MM más IPC real no consolidable.

Ayuda a comida por valor de 600 pesetas/día trabajado.

1) Las subidas salariales se llevarán a cabo sobre todos los conceptos retributivos, quedando fijada la nueva retribución en la tabla salarial anexa (anexo I).

Las diferencias entre el IPC aplicado y el IPC real serán ajustadas en las subidas salariales del año siguiente. Dichos ajustes podrán ser positivos o negativos según sea superior o inferior el IPC aplicado con respecto al IPC real que para ese año publique el INE.

Para aquellas personas que teniendo derecho a esta revisión abandonen la empresa antes de ser abonada la diferencia, se hará una estimación de las cantidades que se adeudan y quedará saldada su liquidación.

2) La paga de sábados: Se establece una paga llamada de sábados que compensa el trabajo realizado para la edición del periódico del sábado y se determina de la siguiente manera:

a. Paga de sábados ejercicio 2001: La paga de sábados correspondiente al ejercicio 2001 (24,2 MM) será abonada antes del día 6 de enero del ejercicio 2002 según listado que aporte el Comité de Empresa.

b. Paga de sábados ejercicio 2002: La paga de sábados correspondiente al ejercicio 2002 (26,2) será abonada el día 30 de junio del citado ejercicio según listado que aporte el Comité de Empresa, dejando pendiente de reparto 1MM de pesetas para posibles incorporaciones de personal entre el día 1 de julio y 31 de diciembre.

Las liquidaciones anteriores a esa fecha, por rescisión de la relación laboral, incorporarán la citada paga en la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa desde el día 1 de enero hasta el momento de la liquidación.

En las liquidaciones practicadas con posterioridad al 30 de junio se detraerá la cantidad pagada en exceso por el concepto paga de sábados.

Las personas incorporadas a partir del 1 de julio cobrarán por este concepto la parte proporcional al tiempo de trabajo desde el momento de su incorporación hasta el día 31 de diciembre. El pago se efectuará en el mes de diciembre y contra el remanente del millón de pesetas. En este momento, 31 de diciembre de 2002, el importe pagado en concepto de «paga de sábados» ascenderá a 24,2 MM.

c. Paga de sábados ejercicio 2003: La paga de sábados correspondiente al ejercicio 2003 (26,2 + IPC) será abonada el día 30 de junio del citado ejercicio según listado que aporte el Comité de Empresa, dejando pendiente de reparto 1MM de pesetas para posibles incorporaciones de personal entre el día 1 de julio y 31 de diciembre.

Las liquidaciones anteriores a esa fecha, por rescisión de la relación laboral, incorporarán la citada paga en la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa desde el día 1 de enero hasta el momento de la liquidación.

En las liquidaciones practicadas con posterioridad al 30 de junio se detraerá la cantidad pagada en exceso por el concepto paga de sábados.

Las personas incorporadas a partir del 1 de julio cobrarán por este concepto la parte proporcional al tiempo de trabajo desde el momento de su incorporación hasta el día 31 de diciembre. El pago se efectuará en el mes de diciembre y contra el remanente del millón de pesetas. En este momento, 31 de diciembre de 2003, el importe pagado en concepto de «paga de sábados» ascenderá a 26,2 + IPC MM.

c) La ayuda a comida, que será mediante el sistema cheque restaurante, se establece para todas aquellas personas afectas al Convenio Colectivo que tengan jornada partida en horario de mañana y tarde y por día efectivamente trabajado.

Si bajo estas condiciones el colectivo no afecto por el cheque restaurante es inferior al 25 por 100 esta ayuda la percibirá todo el colectivo. Si en algún momento este colectivo supera el 25 por 100 de la plantilla, la ayuda a comida sólo la percibirá aquellas personas que cumplan las condiciones mencionadas en el párrafo anterior.

#### Artículo 20. *Plus de antigüedad.*

El complemento de antigüedad se establece en una cantidad igual al 7 por 100 del salario base establecido en las tablas, por trienio trabajado.

#### Artículo 21. *Plus de nocturnidad.*

El personal de Rotativa que preste sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá el complemento denominado «plus de nocturnidad», que se establece en la cantidad de 33.623 pesetas mensuales o la parte proporcional que corresponda a las horas trabajadas en el período nocturno.

El personal de Redacción percibirá un complemento denominado «plus de 2.ª edición», por importe de 1.528 pesetas diarias y se hará efectivo por día efectivamente trabajado, en la realización de 2.ª edición, que compensará la nocturnidad.

#### Artículo 22. *Locomoción.*

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento salarial por importe de 7.915 pesetas mensuales.

#### Artículo 23. *Gratificaciones reglamentarias.*

Se establecen dos gratificaciones reglamentarias, de Junio y Navidad, así como una de marzo, las cuales son desde siempre, parte íntegra del salario de los trabajadores/as de la empresa.

Las citadas gratificaciones reglamentarias se prorratearán en doce mensualidades, quedando fijadas en su importe acumulado, en el valor que para cada una de las categorías se refleja en las tablas salariales anexas, al que se adicionará la parte de complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de marzo el resultado de dividir por doce del total de las percibidas por el trabajador/a en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de Junio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de Plus de Locomoción.

#### Artículo 24. *Paga especial de cada ejercicio.*

Se establece una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio que toma como referencia el beneficio de explotación del ejercicio y la masa salarial a 31 de enero del citado ejercicio.

Se establecen los siguientes tramos:

Por los primeros 100 millones de beneficio de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial será del 1,25 por 100.

Por debajo de los 100 millones de beneficio de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial irá disminuyendo en la misma proporción en la que vaya disminuyendo el beneficio.

Para beneficios superiores a los 100 millones se añadirá a ese 1,25 por 100 la parte proporcional de un 1 por 100 por cada incremento de 100 millones, con un límite máximo de hasta el 4 por 100 de la masa salarial.

Dicha paga se hará efectiva al año siguiente y en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta general de accionistas y se beneficiarán todos aquellos trabajadores que estando de alta el 31 de diciembre del ejercicio al que se refiere la citada paga permanezcan de alta en el momento del pago.

#### Artículo 25. *Paga de permanencia.*

A todo el personal que cumpla períodos de diez años ininterrumpidos en la empresa se le abonará por una sola vez y por tanto sin consolidar, en el mes en que los cumpla, una paga llamada de permanencia integrada por el salario base, plus de antigüedad, y plus convenio.

### CAPÍTULO V

#### Régimen social

#### Artículo 26. *Complemento de la prestación por IT.*

La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones por IT en supuesto de enfermedad, accidente y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

#### Artículo 27. *Paga de nupcialidad y natalidad.*

La empresa abonará a los trabajadores/as una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad, de 27.500 pesetas y otra paga de natalidad de 36.700 pesetas por cada hijo nacido.

#### Artículo 28. *Paga de jubilación.*

Toda persona que se jubile, percibirá por parte de la Empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

#### Artículo 29. *Vestuario.*

La empresa dotará de un uniforme o ropas de trabajo adecuada a todo el personal a quien se le exija.

### CAPÍTULO VI

#### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 30. *Premios.*

La Dirección de la Empresa premiará los comportamientos excepcionales y especialmente meritorios en el desempeño del trabajo, en una o varias formas de las que a continuación se relacionan:

Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones. Aumento del período de vacaciones anuales retribuidas.

Becas, ferias profesionales o viajes de estudios.

#### Artículo 31. *Faltas y sus clases.*

Todo acto u omisión de un trabajador/a contra la disciplina, régimen de trabajo y buen orden laboral que existe en la empresa, tendrán la consideración de faltas laborales las cuales en atención a su trascendencia e importancia se clasificarán en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 32. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

a. Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.

b. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c. Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser calificada de muy grave, según los casos.

d. Pequeños descuidos en la conservación del material.

e. Falta de aseo y limpieza personal.

f. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencia debidas.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio o teléfono.

h. Faltar al trabajo un día, al mes, sin causa justificada.

Artículo 33. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
- b. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
- c. Entregarse al juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d. Simulación de enfermedad o accidente.
- e. No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
- f. La desobediencia a los superiores en la realización de las competencias que cada trabajador/a tiene asignadas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- g. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador/a, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.
- j. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un mes.
- k. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a. Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- c. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, siempre que se demuestre la intencionalidad.
- d. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que el afectado hubiera sido advertido por escrito con anterioridad.
- e. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, siempre que al trabajador/ra se le hubiera advertido previamente por escrito, o cuando, en una acción ocasional, hubiera producido un grave quebranto para la empresa.
- f. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores/as.
- g. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- h. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, excepto si hubiera sido una acción recíproca en la que una de las partes no estuviera sometida a Convenio.
- j. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- k. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin la debida autorización.
- l. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Artículo 35. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; traslado forzoso; despido.

Artículo 36. *Tramitación.*

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponde a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador/a, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador/a afectado.

Artículo 37. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

**De la representación de los trabajadores/ras en la empresa**Artículo 38. *Representación de los trabajadores/as.*

Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones de general aplicación.

## CAPÍTULO VIII

**Legislación aplicable**

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IX

**Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo**

El Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de aplicación aprobadas por la autoridad laboral estará integrado por el número de representantes que marque la Ley.

## CAPÍTULO X

**Disposiciones finales**

## Disposición final primera.

La empresa y el Comité de Empresa negociarán durante el presente Convenio el Estatuto de Redacción en el que se incluirá un artículo referido a la cláusula de conciencia profesional. Mientras se elabora dicho Estatuto de Redacción, el presente Convenio se acoge a la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio de 1997.

**Comisión mixta para la interpretación del Convenio**

Para entender de cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes designan una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de la Dirección y otros dos de la representación de los trabajadores/ras, que será elegido por cada una de las partes.

Así lo otorgan las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio, constituidas por la representación de los trabajadores/ras de la empresa «Estructura, Sociedad Anónima» y la Dirección de la misma, en Madrid a doce de noviembre de dos mil uno.

## ANEXO I

## Tablas de categorías laborales en vigor desde el 1 de enero de 2001

## Salarios mínimos

Categoría	S. Base	P. Extras	P. Conv.	Locom.	Bruto mensual	Bruto anual
Jefe de Departamento .....	114.886	93.535	239.561	7.915	455.896	5.470.757
Informático .....	112.150	82.112	199.012	7.915	401.189	4.814.274
Informático Junior:						
Año 1 .....	94.097	55.460	116.066	7.915	273.538	3.282.458
Año 2 .....	94.097	63.075	144.924	7.915	310.010	3.720.125
Año 3 .....	94.097	70.690	173.780	7.915	346.481	4.157.774
Oficial Senior .....	102.850	66.882	150.598	7.915	328.245	3.938.941
Oficial Auxiliar:	94.097	55.460	116.066	7.915	273.538	3.282.458
Año 1 .....	72.214	44.037	94.665	7.915	218.831	2.625.975
Año 2 .....	72.214	47.845	109.092	7.915	237.066	2.844.792
Año 3 .....	72.214	51.652	123.521	7.915	255.302	3.063.625
Ayudante:						
Año 1 .....	47.571	31.456	71.629	7.915	158.571	1.902.852
Recepcionista .....	78.451	43.085	84.821	7.915	214.272	2.571.263
Motorista .....	74.730	28.807	34.434	7.915	145.887	1.750.642
Redactor Jefe .....	139.734	160.165	467.209	7.915	775.023	9.300.280
Jefe de Sección .....	127.999	122.091	334.660	7.915	592.665	7.111.981
Redactor Senior .....	112.123	114.476	321.680	7.915	556.194	6.674.331
Redactor .....	112.123	84.016	206.253	7.915	410.307	4.923.682
Redactor Junior:						
Año 1 .....	102.861	55.460	107.302	7.915	273.538	3.282.458
Año 2 .....	102.861	60.219	125.338	7.915	296.334	3.556.004
Año 3 .....	102.861	64.978	143.373	7.915	319.128	3.829.533
Redactor prácticas (1) .....	72.214	44.037	94.665	7.915	218.831	2.625.975
Técnico (*) Senior .....	86.675	59.267	137.917	7.915	291.774	3.501.291
Técnico (*) Junior:						
Año 1 .....	72.214	44.037	94.665	7.915	218.831	2.625.975
Año 2 .....	72.214	47.845	109.092	7.915	237.066	2.844.792
Año 3 .....	72.214	51.652	123.521	7.915	255.302	3.063.625
Mozo (2) .....	25.000	17.549	41.500	7.915	91.964	1.103.563

(\*) Maquetadores, Infógrafos, Fotógrafos, Editores, Documentalistas, Impresores, Electricistas.

(1) No más de dos años.

(2) Serán contratados bajo esta categoría aquellas personas que realicen trabajos no relacionados con la actividad propia de la empresa.

La retribución creciente contenida para cada una de las categorías respecto del primer, segundo o tercer año de desempeño de las mismas, se justifica en la generación de una mayor preparación, calidad, eficacia y responsabilidad exigible en el trabajo, por razón de mayor permanencia en la categoría y el puesto de trabajo.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

1082

*RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2002, de la Dirección General de Agricultura, por la que se concede nuevo título de productor de semillas, con carácter provisional, a «Abonos y Semillas, Sociedad Anónima».*

Según lo dispuesto en los artículos séptimo y octavo de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos séptimo y octavo del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, modificado por el Real Decreto 646/1986, de 21 de marzo, las condiciones que se fijan en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por la Orden de 23 de mayo de 1986, modificada por las Órdenes de 26 de noviembre de 1986, de

16 de julio de 1990, de 13 de julio de 1992 y de 10 de octubre de 1994, así como en los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación correspondientes a las distintas especies, y teniendo en cuenta lo establecido en la Orden de 30 de noviembre de 1974, sobre delegación de la facultad de concesión de autorizaciones de productores de semillas con carácter provisional, así como lo dispuesto en los diferentes Reales Decretos de Transferencia de Funciones a las Comunidades Autónomas, relativo a los informes preceptivos, y tras estudiar la documentación aportada y los informes presentados por las Comunidades Autónomas afectadas, he tenido a bien resolver:

Uno.—Se concede el título de Productor Multiplicador de Semillas de Cereales de Fecundación Autógama, con carácter provisional y por un período de cuatro años a la siguiente empresa:

«Abonos y Semillas, Sociedad Anónima», de Briviesca (Burgos), con código de identificación fiscal A-09307935.

Dos.—Se concede el título de Productor Multiplicador de Semillas de Leguminosas de Grano, con carácter provisional y por un período de cuatro años a la siguiente empresa: