Día 12 de julio de 2002.

Combinación ganadora: 49, 46, 21, 20, 17 y 33.

Número complementario: 32.

Número del reintegro: 7.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 22, 23, 24 y 26 de julio de 2002, a las veintitrés quince horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137 de esta capital.

Madrid, 15 de julio de 2002.—El Director general, José Miguel Martínez Martínez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14670 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo para la empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para la empresa «Avenir España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006042), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «AVENIR ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo en la empresa «Avenir España, Sociedad Anónima». El ámbito territorial de este Convenio es estatal, siendo por tanto de obligada aplicación en todo el territorio nacional y afectando a todos los centros de trabajo que la empresa tiene abiertos en la actualidad y los que de futuro pudieran establecerse.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las condiciones de trabajo entre Avenir España y su personal. En ningún caso podrán alterarse estas condiciones sin un acuerdo expreso y por escrito entre las partes firmantes de este Convenio.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

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

B) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales

que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995997).

C) Las personas a quienes se les encomienda algún trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimane de un contrato laboral.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha que se efectúe su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Ello no obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa desde el 1 de enero de 2001, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y dentro de los dos meses anteriores a la fecha de terminación de su vigencia. Agotada la misma, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos. Si por cualquiera de las partes se denunciara en tiempo y forma el Convenio, ya fuera durante su vigencia inicial o prorrogada, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto no fuera sustituido por un nuevo Convenio. En el caso de que la mencionada denuncia no se llegase a producir, la prórroga automática del Convenio conllevará un aumento salarial para el año entrante, aplicable sobre el salario real coincidente con el IPC del año anterior.

Artículo 5. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» aquellas condiciones más favorables actualmente establecidas para el personal con contrato de trabajo con carácter fijo o indefinido anterior al 31 de diciembre de 1994.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación, Arbitraje y Vigilancia del mismo, así como un reglamento para su funcionamiento.

Dicha Comisión estará integrada por un total de ocho miembros, cuatro en representación de la dirección y cuatro en representación de los trabajadores de la empresa, elegidos entre los miembros del Comité de empresa, eligiendo dos suplentes cada una de las partes. El presidente y el secretario de la Comisión serán designados entre sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
3. Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del mismo.
4. Intervenir y dar solución a los conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito de aplicación del Convenio o le sean sometidos por las partes.
5. Cualquiera otra que expresamente se le atribuya en Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuando sea necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones y lo soliciten, al menos, cuatro de los componentes de una de las partes.

Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de la comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obli-

gacional o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el tablón de anuncios de la empresa, si procede.

Denunciado el Convenio, hasta sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Normas generales.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo en la empresa, es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, sin perjuicio de los derechos de participación reconocidos y previa audiencia a los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Promoción y formación profesional.*

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

En consecuencia con ello, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen.
- Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.
- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

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

Artículo 10. *Prestación del trabajo.*

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

Artículo 11. *Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo.*

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

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

Artículo 12. *Cumplimiento en el trabajo.*

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

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

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

C) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización

del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Artículo 13. *Lugar de ejecución del trabajo.*

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

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

La clasificación profesional en la empresa se ajustará a los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Técnico: Incluye las siguientes categorías profesionales: Titulado Superior, Titulado Medio, Adjunto Técnico, Supervisor, Técnico de Sistemas informáticos y Analista Programador.

Grupo II. Personal de Operaciones: Incluye las siguientes categorías: Encargado Oficial 1.ª Fijador, Oficial 1.ª Montador, Oficial 2.ª Fijador, Oficial 2.ª Montador, Ayudante.

Grupo III. Personal Administrativo: Incluye las siguientes categorías profesionales: Responsables de Negociado, Oficial 1.ª, Auxiliar Administrativo, Secretario/a, Telefonista/Recepcionista.

Grupo IV: Personal Comercial y de Patrimonio: Incluye las siguientes categorías profesionales: Jefe de Ventas, Adjunto de Patrimonio, Prospector y Ejecutivo de Cuentas.

Artículo 15. *Definición de categorías.*

Personal Técnico:

Titulado Superior: Es el personal que se halla en posesión de un título oficial de grado superior, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Titulado Medio: Es el personal que se halla en posesión de un título oficial de grado medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Adjunto Técnico: Es el empleado, que por sus condiciones profesionales y humanas, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, coordina los trabajos técnicos de esta, tramitando para ello las órdenes oportunas, informando a la empresa de los rendimientos de personal, control y demás incidencias.

Supervisor: Es el empleado, que por sus condiciones profesionales y humanas, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, coordina los trabajos de explotación de esta, tramitando para ello las órdenes oportunas, informando a la empresa de los rendimientos de personal, control y demás incidencias.

Técnico de Sistemas informáticos: Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título superior/medio o reconocido legalmente como tal, con los conocimientos necesarios, iniciativa y experiencia probada en sistemas y/o red local, es el encargado de los equipos informáticos (funcionamiento, mantenimiento, etc.) y de dar soporte técnico al resto del personal informático y los usuarios del centro.

Así, serán funciones específicas entre otras, dirigir la implantación, utilización y mantenimiento del hard y soft básico de la empresa; diagnosticar y hacer las previsiones que se consideren necesarias para el correcto funcionamiento de los equipos como definir las normas de utilización, etcétera.

Analista Programador: Trabajador que, estando en posesión del título superior o reconocido legalmente como tal, con los conocimientos necesarios y experiencia probada, está encargado de realizar funciones de análisis y programación de pequeños desarrollos así como análisis y programación de los cambios que soliciten los usuarios sobre las aplicaciones existentes. Será asimismo responsable de la documentación sobre los desarrollos a realizar.

Personal de Operaciones: Pueden ser fijadores, montadores o ambas profesiones a la vez.

Encargado: Es la persona que dirige, vigila y organiza las operaciones de almacenamiento, expedición de materiales y montaje-desmontaje y fijación de los diferentes soportes publicitarios.

Oficial Primera: Es aquel trabajador que con máximo nivel de iniciativa, experiencia y responsabilidad, bajo la supervisión de un Encargado, si la complejidad de su trabajo lo requiere, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina y ejecuta todas o algunas de las labores propias de su oficio, teniendo que conducir el vehículo de la empresa.

Oficial Segunda: Es aquel trabajador que con responsabilidad y conocimientos suficientes, ejecuta las labores propias de su oficio, bajo la supervisión de un Encargado u oficial 1.ª, si la complejidad de su trabajo lo requiere, con conocimientos adquiridos a través de formación, proporcionada por la propia empresa o adquirida por la propia práctica de su oficio, necesaria para desempeñar las actividades de montaje o fijación, en su caso, para las cuales la empresa puede requerir sus servicios, en función de las necesidades de forma esporádica.

Ayudante: Es aquel trabajador que se encuentra en período de formación, realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, sin la exigencia de práctica operatoria alguna, o que bajo la inmediata dependencia de un superior, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.

Personal Administrativo:

Responsables de Negociado: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del superior si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Oficial 1.ª Administrativo: Es aquel empleado que actúa a las ordenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Secretario/a: Es el trabajador que, estando en posesión del título de BUP, equivalente o formación adecuada, por su experiencia, y su perfecto dominio hablado y escrito de, cuando menos el idioma francés o inglés, auxilia a su inmediato superior en todas las tareas propias del puesto.

Telefonista/Recepcionista: Es el trabajador que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como atención a la recepción de la empresa.

Personal Comercial y de Patrimonio:

Jefe de Ventas: Es la persona que bajo las órdenes de un director, se encarga de la supervisión de las campañas publicitarias de las zonas que le son encomendadas y que puede tener a su cargo uno o varios ejecutivos.

Adjunto de Patrimonio: Es la persona que bajo las órdenes de un director, se encarga de la supervisión de la localización y contratación de ubicaciones para instalación de soportes publicitarios en las zonas que le son encomendadas y que puede tener a su cargo uno o varios prospectores.

Prospector: Es la persona que con los conocimientos amplios de la profesión, se encarga de la localización y contratación de ubicaciones para instalación de soportes publicitarios.

Ejecutivo de Cuentas: Es la persona que con los conocimientos amplios de la profesión, se encarga del desarrollo de las campañas publicitarias que le son encomendadas, en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la empresa.

Los Auxiliares Administrativos del presente Convenio Colectivo, que a la entrada en vigor de este Convenio llevarán veinticinco meses en dicha categoría, pasarán automáticamente a la inmediata superior.

CAPÍTULO V

Promoción, contratación y período de prueba

Artículo 16. *Promoción y contratación.*

La empresa anunciará a sus trabajadores y a sus representantes, mediante aviso en el tablón de anuncios, los puestos de trabajo no directivos

o de confianza, que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las aptitudes y condiciones exigidas para los candidatos y las pruebas, en su caso, que se propongan para la evaluación de los mismos.

Las vacantes se cubrirán inicialmente por personal interno de la empresa que lo solicite en el plazo de quince días hábiles contados desde la publicación de la vacante. En defecto de aspirantes internos o en el caso de que los aspirantes presentados no reúnan las actitudes idóneas del puesto, la cobertura de las vacantes se efectuará con personal externo.

Tendrán derecho preferentemente, en igualdad de méritos, los que gocen de mayor antigüedad en la empresa en el caso de trabajadores fijos, y quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

Promoción del personal: La promoción se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

1. Por existir variación en las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.
2. Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o bajas.
3. Por años de servicio en la empresa y de permanencia en cada categoría, hasta Oficial primera.

Artículo 17. *Período de prueba.*

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

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Tres meses.
- Grupo III: Tres meses.
- Grupo VI: Tres meses.

Con excepción de las categorías Telefonista/Recepcionista, Auxiliar Administrativo y Subalterno: Un mes.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 18. *Contratos formativos.*

Los contratos formativos se regirán, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La transformación en indefinido de un contrato para la formación o prácticas, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que hayan agotado el período mínimo de formación, dará derecho a una bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los veinticuatro meses siguientes a dicha transformación, tal como establece el artículo 3, apartado 2.b), de la 64/1997, de 26 de diciembre.

Contrato de prácticas: Es condición imperativa para el concierto de esta modalidad de contratación que el trabajador esté en posesión de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, en los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, y de acuerdo con las siguientes reglas.

El trabajador debe entregar a la empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que dé derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación requerida para el contrato a concertar.

El contrato en prácticas sólo se podrá realizar para las categorías definidas en Convenio en los grupos I, II y III.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución del trabajador será del 60 y 75 por 100 del salario del Convenio que corresponda a la categoría profesional del que ejerce la práctica, durante el primer y segundo años, respectivamente.

El período de prueba será de un mes para las titulaciones de grado medio y de dos meses para los titulados de grado superior. Si al término del contrato de prácticas continuara en la empresa, no se podrá fijar un nuevo período de prueba, y se computará a efectos de antigüedad la duración de las prácticas.

Las empresas no podrán tener en contrato de prácticas más del 30 por 100 del personal fijo de cada uno de los grupos profesionales. En el caso de que como consecuencia de la aplicación de dicho porcentaje se reflejase una fracción de unidad, se computará como una unidad más.

Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para

el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, si bien el límite máximo de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, ampliable a tres años cuando el trabajador contratado sea una persona minusválida.

Los contratos formativos sólo se podrán realizar para las categorías definidas en Convenio en los grupos III, IV, V, VI y VII, y sólo para aquellas categorías que no requieran alguna formación de grado medio o superior.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 20 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio.

La formación se realizará en centros oficiales o privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La formación debe estar tutelada por una persona con la cualificación profesional requerida, que tendrá a su cargo como máximo a tres trabajadores.

Una vez finalizado el contrato para la formación, el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida, pudiendo éste solicitar a la Administración competente que previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

El número máximo de contratos que se pueden realizar en cada empresa en función de la plantilla será el siguiente:

- Hasta cinco trabajadores: Dos contratos de formación.
- De seis hasta 10 trabajadores: Tres contratos de formación.
- De 11 a 25 trabajadores: Cuatro contratos de formación.
- De 26 a 40 trabajadores: Cinco contratos de formación.
- De 41 a 50 trabajadores: Seis contratos de formación.
- De 51 A 100 trabajadores: Siete contratos de formación.
- De más de 100 trabajadores: 8 por 100 de la plantilla.

La retribución del trabajador será del 75 y 80 por 100 del salario del Convenio que corresponda a la categoría profesional para la cual se está formando, durante el primer y segundo años respectivamente.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo y horario.*

A) Grupos I, III y IV:

El número de horas de trabajo a la semana será de treinta y nueve, en jornada de lunes a viernes, si bien durante los meses de julio y agosto se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales.

El horario será el siguiente:

Invierno (1 de enero a 30 de junio y de 1 de septiembre a 31 de diciembre):

En el año 2002: Lunes a jueves, de ocho treinta a trece cuarenta y cinco horas y de quince quince a dieciocho horas. Viernes, de ocho a quince horas.

En el año 2003: Lunes a jueves, de nueve a catorce horas y de quince/quince quince a dieciocho/dieciocho quince horas. Viernes, de ocho a quince horas.

Verano (1 de julio a 31 de agosto):

Lunes a viernes, de ocho a quince horas (veinte minutos de descanso).

B) Grupo II:

El personal de montaje y fijación efectuará jornada continuada durante todo el año de treinta y nueve horas.

El horario será el siguiente:

Invierno (1 de enero a 30 de junio y de 1 de septiembre a 31 de diciembre): Lunes a jueves, de siete a quince horas. Viernes, de siete a catorce horas.

Verano (1 de julio a 31 de agosto): Lunes a viernes, de siete a catorce horas.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

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

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas en la Ley. Su calificación como estructurales se mantendrá sin perjuicio de que la cotización de tales horas a la Seguridad Social se lleve a cabo conforme se determina en la Ley 65/1997, de 30 de noviembre (RCL 19973105 y RCL 19981635), de Presupuestos Generales del Estado para 1998 (o por lo que se pueda establecer, a estos efectos, por disposiciones normativas posteriores).

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

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

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente manera:

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o bien retribuidas. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará incrementando su valor en un 35 por 100 de la cuantía correspondiente a una hora ordinaria, o, de haberse optado por compensarlas por tiempo de descanso, disfrutando de ochenta minutos de descanso por hora extraordinaria (una hora extraordinaria = ochenta minutos de descanso).

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente. No obstante, la Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tareas será de libre ofrecimiento por la empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica en estas modalidades de trabajo será fijada, en todo caso, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio que cuente con un año de antigüedad en la empresa, será de veintidós días hábiles, a disfrutar entre junio y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos a que se pueda llegar entre la empresa y los trabajadores.

2. La empresa expondrá el cuadro de vacaciones el 1 de mayo de cada año, de acuerdo con los trabajadores. De no cumplirse este requisito por parte de la empresa, las mismas comenzarán a disfrutarse a partir de la fecha solicitada por el trabajador.

3. El último viernes de febrero de cada año tendrá consideración de fiesta profesional y abonable y no laborable.

4. La liquidación de las vacaciones se efectuará antes de su comienzo, siendo retribuidas en el período de los conceptos salariales obtenidos por el trabajador en jornada normal ordinaria en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

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

6. El personal sometido a convenio disfrutará, en una sola y única vez, de un día de descanso, dentro del año 2001 y de un día de descanso dentro del año 2002 y, siendo el régimen de elección de dicho día —que podrá ser unido a los períodos de vacaciones o cualesquiera otros períodos de descanso del trabajador— requerirá el acuerdo del interesado con el Jefe de Departamento al que estuviera adscrito o superior jerárquico que corresponda.

Artículo 22. Días 24 y 31 de diciembre.

Durante los años 2002 y 2003 se disfrutará, por cada trabajador, uno de los dos días, efectuándose la elección de común acuerdo con el superior jerárquico del departamento.

En caso de discrepancia, se resolverá por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 del presente convenio colectivo, de conformidad con los criterios anteriores.

CAPÍTULO VII**Retribuciones****Artículo 23. Igualdad de derechos.**

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 24. Pago de salario.

El salario deberá ser satisfecho por meses, dentro de los tres últimos días hábiles del mes, por transferencia bancaria y abonada en la cuenta que a tal efecto designe el trabajador.

El retraso en el pago de los salarios que sea imputable a la empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculado al 10 por 100 anual.

El trabajador vendrá obligado a comunicar por escrito, cualquier cambio de cuenta corriente que afecte al pago del salario con antelación suficiente.

Artículo 25. Salario base.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente.

Se percibirá distribuido en 12 mensualidades ordinarias y tres extraordinarias, pagaderas en marzo, junio y diciembre.

Artículo 26. Complementos salariales.

1. Complemento personal: Es el constituido por la diferencia entre el salario total que realmente percibe un trabajador y el que en su caso debería percibir con arreglo a la categoría profesional que tuviera reconocida en cada momento, en el presente convenio. Se percibirá distribuido, en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias. En este complemento personal se integra, a partir de la entrada en vigor de este convenio, el importe que cada trabajador tuviera reconocido en concepto de antigüedad, por lo que, ambas partes expresamente convienen que con esta integración queda extinguido, a todos los efectos, el concepto de antigüedad.

2. Complemento de actividad: Es un complemento de carácter mensual que se devenga para las categorías integradas en el grupo profesional de Operaciones, y consiste en una cantidad que bonifica de forma global la realización de las labores específicas de estas categorías por trabajos realizados al aire libre, en alturas y manipulación de productos de limpieza. Tiene un importe de 64,391 euros mensuales, y sólo se devengaría mientras se desarrollan las funciones propias de las categorías citadas, por lo que tiene el carácter de no consolidable, entendiéndose que estas cantidades no serán ni absorbibles, ni compensables.

3. Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores tendrán las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre, y que compone de salario base y complementos.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre, salvo que coincida con festivo, en cuyo caso, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

La gratificación de marzo en ningún caso será divisible en mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Artículo 27. Incrementos salariales.

Para los años 2001 y 2002, todos los conceptos salariales fijados en este convenio se incrementarán en un porcentaje del 4,25 por 100.

A estos efectos, y a partir del 1 de enero de 2003, los salarios correspondiente al ejercicio 2002 se verán incrementada en un porcentaje igual al del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2003.

Una vez finalizado el ejercicio 2003, se procederá a la determinación de las diferencias existentes, sólo en el caso de que el IPC real sea superior a la previsión estimada por el Gobierno. La empresa deberá regularizar durante el primer trimestre de 2004 los atrasos salariales resultantes.

Artículo 28. Casos especiales de retribución.

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida por contrato, por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, accederá a dicha categoría.

CAPÍTULO VIII**Desplazamientos. Incapacidad temporal****Artículo 29. Desplazamientos.**

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su centro de trabajo los gastos de locomoción que cuando se hagan en avión se harán siempre en clase turista, así como las dietas correspondientes que correrán por cuenta de la empresa, estableciéndose estas mismas en los importes siguientes:

51,09 euros/día cuando hubiera de pernoctar fuera de su domicilio.
21,04 euros/día, en caso de no pernoctar fuera de su domicilio.

Las dietas de comida dentro del municipio, para aquellas personas con jornada de trabajo partida, será de 6,31 euros, mediante ticket restaurante, por jornada partida efectivamente trabajada.

2. Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara coche propio, llegará a un concierto con ésta para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido, no pudiendo ser ésta inferior a 0,21 euros.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

Durante la situación de incapacidad temporal, y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la empresa le abonará la diferencia entre lo que percibe como prestación pública derivada de tal situación y el 100 por 100 de todas las percepciones salariales que venía percibiendo.

Artículo 31. Seguro de vida y accidente.

La empresa suscribirá un seguro de vida y accidente para todos los trabajadores de la empresa por un capital asegurado de 30.050,61 euros, por cada trabajador.

CAPÍTULO IX**Permisos, licencias y excedencias****Artículo 32. Permisos y licencias.**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Suspensión del contrato de trabajo.*

Maternidad.
Guarda legal.
Excedencias.

Ambas partes convienen que la regulación de estos supuestos será la establecida para cada supuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Suspensión del contrato por maternidad.*

La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que sean seis semanas como mínimo inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo o hija.

No obstante lo anterior, cuando la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar por que sea el padre el que disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su puesta en práctica y/o la incorporación al trabajo por parte de la madre suponga riesgo para la salud de ésta.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se sustituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de hijos o hijas.*

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

Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación. Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

Artículo 36. *Guarda legal.*

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

Artículo 37. *Excedencia forzosa.*

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

Tendrán la consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

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

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

Artículo 38. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.*

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

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

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

Artículo 40. *Cese del trabajador.*

Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de causar baja respetando los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I, IV y Responsables de Negociado: Un mes.
Resto del personal: Quince días.

En el caso de incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso pactado, la empresa detraerá de la liquidación que le corresponda al trabajador, el importe equivalente a los salarios del período incumplido.

Artículo 41. *Jubilación.*

1) Las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las ofertas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto las con-

trataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

2) Por mutuo acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores, se establece con carácter general la jubilación obligatoria, al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tenga cubiertos los periodos de cotización mínimos para obtención de la jubilación completa y la empresa se comprometa a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador desempleado. La aplicación de esta cláusula tendrá efectos a partir de 1 de enero de 2003.

El trabajador que cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente acceda a la jubilación anticipada, percibirá una gratificación a tanto y alzado y por una sola vez, en los términos que a continuación se establecen:

- 4.000.000 de pesetas (24.040,48 euros) a los sesenta años.
- 3.000.000 de pesetas (18.030,36 euros) a los sesenta y un años.
- 2.000.000 de pesetas (12.020,24 euros) a los sesenta y dos años.
- 1.000.000 de pesetas (6.010,12 euros) a los sesenta y tres años.
- 750.000 de pesetas (4.507,59 euros) a los sesenta y cuatro en adelante.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 42. *Facultades y garantías.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo será ampliable por encima de los mínimos establecidos por la referida norma, para posibilitar a los representantes de las organizaciones sindicales la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua para las Empresas de Publicidad. Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias organizaciones sindicales. Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de Personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 43. *Utilización del crédito horario.*

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

Artículo 44. *Libre sindicación.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 45. *Derechos de los trabajadores afiliados.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 46. *Derechos de cargos electivos del sindicato.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse

por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 47. *Representación en negociación colectiva.*

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

Artículo 48. *Derecho de las secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

1) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2) A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 49. *Delegados sindicales.*

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 50 a 250, uno.
- De 250 a 750, dos.
- De 751 a 2.000, tres.
- De 2.001 a 5.000, cuatro.
- De 5.001 en adelante, cinco.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

Artículo 50. *Funciones de los Delegados sindicales.*

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de empresa.

4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 51. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 52. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985/1980 y ApNDL 13091).

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajoArtículo 53. *Acoso sexual.*

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

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

Artículo 54. *Prevención de riesgos laborales.*

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, se atenderá a lo que en este sentido dispone la Directiva de la CEE número L 156/14, de 29 de mayo de 1990 (LCEur 1990/605).

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

Artículo 55. *Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 (RCL 1995/3053), deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

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

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

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

Artículo 56. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado Comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los miembros del Comité de empresa.

Artículo 57. *Revisión médica anual.*

Todos los años se efectuará una revisión médica de todo el personal de la empresa siguiendo los criterios establecidos en este aspecto por la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinarioArtículo 58. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

En consideración a la importancia, reincidencia o intencionalidad, las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin que exista causa justificada.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular enfermedad o accidente.
5. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.
6. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o material de la empresa para usos propios.
8. Los derivados de las causas previstas en los apartados 2, 6 y 11 del artículo anterior.
9. La reincidencia en falta leve y habiendo mediado amonestación escrita.
10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
11. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante cinco días o más al mes, o durante más de diez días al trimestre.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la embriaguez habitual; consumo de drogas duras; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; violar el secreto de correspondencia o documentación.
5. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.
6. Las derivadas de lo previsto en las causas 2 del artículo 57 y 3 y 7 del artículo 58 del presente Convenio Colectivo.
7. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
10. Simular la presencia de otro trabajador
11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.
12. La indisciplina o desobediencia reiterada y probada de las instrucciones de superiores.
13. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días alternos o continuos durante un mes.

Artículo 59. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral. De toda sanción —salvo amonestación verbal— se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 60. Graduación de las sanciones.

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Despido.

Artículo 61. Prescripción.

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

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

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la aplicación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Disposición adicional segunda.

Las cantidades percibidas en concepto de primas de producción en publicidad exterior tendrán el mismo régimen que hasta el día de hoy.

ANEXO

Encuadramiento de categorías según niveles, asimilación a las nuevas categorías profesionales y tabla salarial

Tabla salarial año 2001/2002

	Salario base mes 2001 — Pesetas	Salario base mes 2001 — Euros	Salario base mes 2002 — Pesetas	Salario base mes 2002 — Euros
Titulado Superior	141.625	851,18	147.644	887,36
Titulado Grado Medio	141.625	851,18	147.644	887,36
Adjunto Técnico	133.730	803,73	139.413	837,89
Supervisor	133.730	803,73	139.413	837,89
Analista Programador	141.625	851,18	147.644	887,36
Técnico Sist. Informáticos	141.625	851,18	147.644	887,36
Oficial 1.ª	114.863	690,34	119.744	719,68
Oficial 2.ª	112.187	674,25	116.954	702,91
Ayudante	105.370	633,28	109.848	660,20
Responsable Negociado	134.948	811,06	140.684	845,53
Oficial 1.ª	114.863	690,34	119.744	719,68
Oficial 2.ª	112.187	674,25	116.954	702,91
Auxiliar Administrativo	103.151	619,95	107.535	646,30
Secretario/a	103.151	619,95	107.535	646,30

	Salario base mes 2001	Salario base mes 2001	Salario base mes 2002	Salario base mes 2002
	— Pesetas	— Euros	— Pesetas	— Euros
Telefonista/Recepcionista	103.151	619,95	107.535	646,30
Jefe de Ventas	134.948	811,06	140.684	845,53
Adjunto de Patrimonio	134.948	811,06	140.684	845,53
Ejecutivo de Cuentas	111.754	671,65	116.503	700,20
Prospector	111.754	671,65	116.503	700,20

	Salario base año 2001	Salario base año 2001	Salario base año 2002	Salario base año 2002
	— Pesetas	— Euros	— Pesetas	— Euros
Titulado Superior	2.124.370	12.767,72	2.214.656	13.310,35
Titulado Grado Medio	2.124.370	12.767,72	2.214.656	13.310,35
Adjunto Técnico	2.005.947	12.055,99	2.091.200	12.568,37
Supervisor	2.005.947	12.055,99	2.091.200	12.568,37
Analista Programador	2.124.370	12.767,72	2.214.656	13.310,35
Técnico Sist. Informáticos	2.124.370	12.767,72	2.214.656	13.310,35
Oficial 1.ª *	1.722.940	10.355,08	1.796.165	10.795,17
Oficial 2.ª *	1.682.798	10.113,82	1.754.317	10.543,66
Nueva Incorporación *	1.580.545	9.499,26	1.647.718	9.902,98
Responsable Negociado	2.024.227	12.165,85	2.110.257	12.682,90
Oficial 1.ª	1.722.940	10.355,08	1.796.165	10.795,17
Oficial 2.ª	1.682.798	10.113,82	1.754.317	10.543,66
Auxiliar Administrativo	1.547.268	9.299,27	1.613.027	9.694,49
Secretario/a	1.547.268	9.299,27	1.613.027	9.694,49
Telefonista/Recepcionista	1.547.268	9.299,27	1.613.027	9.694,49
Jefe de Ventas	2.024.227	12.165,85	2.110.257	12.682,90
Adjunto de Patrimonio	2.024.227	12.165,85	2.110.257	12.682,90
Ejecutivo de Cuentas	1.676.309	10.074,82	1.747.552	10.503,00
Prospector	1.676.309	10.074,82	1.747.552	10.503,00

* Complemento de actividad: 64,39 euros mensuales (965,86 euros anuales).

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

14671 ORDEN APA/1861/2002, de 18 de julio, por la que se determinan las disponibilidades de derechos de prima a los productores de ovino y caprino y de vaca nodriza en la reserva nacional, para su reparto con efectos a partir de 2003.

La disposición final primera del Real Decreto 1839/1997, de 5 de diciembre, por el que se establecen normas para la realización de transferencias y cesiones de derechos a prima y para el acceso a las reservas nacionales, respecto a los productores de ovino y caprino y de los que mantengan vacas nodrizas, faculta al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para determinar anualmente la disponibilidad de derechos a las reservas nacionales, en función de los datos suministrados por las Comunidades Autónomas y, en consecuencia, a modificar, si procede, el período de presentación de las solicitudes de derechos de las reservas nacionales.

Teniendo en cuenta la información suministrada por las Comunidades Autónomas relativa a los derechos retirados por los ganaderos en su ámbito, se pone de manifiesto que las disponibilidades de derechos de prima para los productores de ovino y caprino en la reserva nacional no alcanzan en el año 2002 una cuantía mínima para proceder a su reparto con efectos a partir de 2003.

En lo que se refiere a los derechos de prima para los productores de vaca nodriza, el Reglamento (CE) 1512/2001, del Consejo, de 23 de

julio, que modifica el Reglamento (CE) 1254/1999, por el que se establece la organización común de mercados en el sector de la carne de vacuno, ha modificado el artículo 9 de ésta última disposición, prohibiendo el reparto de los derechos de vaca nodriza de la reserva nacional durante 2002 y 2003.

Por tanto, atendiendo a lo expuesto en los párrafos anteriores en relación con las disponibilidades de derechos de la reserva nacional de ovino, caprino y de vaca nodriza para el año 2003, la presente Orden tiene por objeto disponer que no se admitan solicitudes de derechos de la reserva nacional de ovino, caprino ni de vaca nodriza, en el plazo establecido en el artículo 13.3 del Real Decreto 1839/1997, pues desaparece el objeto del procedimiento de asignación de derechos.

En su elaboración han sido consultadas las Comunidades Autónomas y los sectores afectados.

En su virtud dispongo:

Artículo único. *Solicitudes de derechos de prima de ovino y caprino y de derechos de prima de vaca nodriza para 2003.*

Durante el presente año, en el plazo establecido en el apartado 3 del artículo 13 del Real Decreto 1839/1997, no se admitirán solicitudes de derechos de prima de ovino y caprino, ni derechos de vaca nodriza de las correspondientes reservas nacionales, para su utilización a partir de 2003.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de julio de 2002.

ARIAS CAÑETE

14672 RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2002, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la autorización de inscripción en los registros oficiales de maquinaria agrícola del tractor con marca «John Deere», modelo 4410, que se cita.

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores que se citan según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la homologación de los tractores agrícolas o forestales de ruedas, y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio, por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques y semirremolques así como de partes y piezas de dichos vehículos, y en las Órdenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas, de 27 de julio de 1979, por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados, y de 28 de mayo de 1987, sobre Inscripción de Máquinas Agrícolas en los Registros Oficiales esta Dirección General, resuelvo:

Primero.—Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola del tractor marca «John Deere», modelo 4410, con homologación CEE número e1-74/150-0107.

Segundo.—La potencia de inscripción de dicho tractor no ha sido establecida.

Tercero.—El citado tractor deberá ir equipado con la estructura de protección:

a) Marca: «John Deere».

Modelo: F007.

Tipo: Cabina de dos puertas.

Con contraseña de homologación número SV1-e1-0027.

b) Marca: «John Deere».

Modelo: LVA11107.

Tipo: Bastidor de dos postes atrasado abatible.

Con contraseña de homologación número SV1-e11-1553.

Cuarto.—El mencionado tractor queda clasificado en el subgrupo 3.2 del anexo 1 de la Resolución de esta Dirección General de 21 de marzo de 1997, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección