MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17787 *RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. P. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pfizer Consumer Healthcare S. Com. P. A.», (Código de Convenio n.º 9013662), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2004 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de septiembre de 2004.—El Director, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PFIZER CONSUMER HEALTHCARE, S. COM. P. A.» 2004

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Normas de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa Pfizer Consumer Healthcare, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de Alta Dirección.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de Enero del presente año, y tendrá una duración de 1 año, o sea hasta todo el día 31 de Diciembre del 2004.

Artículo 4. *Denuncia, Prórroga y Revisión.*

La denuncia del Convenio la podrá efectuar cualquiera de las partes por escrito con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento citada.

Artículo 5. *Compensación y Adsorción.*

Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, Pacto o Norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias adsorciones de las condiciones que resulten de este Convenio.

Artículo 6. *Garantía Personal.*

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «Ad personam».

CAPÍTULO II

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por 3 miembros designados por la Dirección de la Empresa y 5 por la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Los acuerdos serán vinculantes.

7.2 Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en segundo, en el máximo de 72 horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión Paritaria tendrán un voto.

CAPÍTULO III

Organización del Trabajo

NORMAS GENERALES

Artículo 8.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.ª La exigencia de la actividad normal.

2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.ª Vigilancia, atención y limpieza de las herramientas de trabajo encomendadas.

4.ª La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos puedan comprenderla con facilidad.

5.ª La adscripción o traslado de personal a los distintos departamentos que tenga la Empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.

6.ª El traslado de las dependencias o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

Artículo 8.1.

Se dará información trimestral al Comité de Empresa o Representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad

de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la Empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de Pfizer Consumer Healthcare en el supuesto de fusión de esta Empresa con otra u otras Empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

Artículo 8.2.

Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la Empresa de las facultades enunciadas en el Art. 8, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que a su vez planteada a la representación de la Empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Paritaria.

Artículo 9. *Otros Puestos de Trabajo.*

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente, considerando, aplicándose, para su conceptuación, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías de este Convenio.

Artículo 10.

La clasificación del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la Empresa las categorías en las anexas Tablas de Salarios.

CAPÍTULO IV

Ingresos, Ascensos, Plantilla, Período de Prueba y Ceses

Artículo 11.

El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, jóvenes, etc.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores él o los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

Artículo 11.1 *Ascensos.*

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

A) Las categorías profesionales que impliquen funciones demando o confianza, tales como las de técnico titulado, jefe de 1.ª y 2.ª administrativos, jefe de ventas, propagando y/o publicidad, inspector, delegado, agente de propaganda, serán de libre designación por la Empresa.

B) Para el resto de las categorías profesionales, la Empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores, en los procedimientos a través de los cuales se produzcan ascensos, se asignarán los representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

Artículo 11.2 *Plantilla.*

La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

Artículo 11.3 *Período de Prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de 3 meses para los técnicos titulados; 2 meses para el personal técnico no titulado y para los empleados administrativos y personal de propaganda.

La situación de I.T. interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, empresa y trabajador, podrá resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de 2 semanas para el personal técnico, empleados administrativos y personal de propaganda.

Artículo 11.4 *Preaviso de Cese.*

El personal al servicio de la Empresa que desee rescindir su contrato laboral, deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

A) Personal empleado y técnico 1 mes.

La notificación escrita y expresa deberá cursarse a la División de Recursos Humanos con la antelación señalada y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional por cada día de retraso.

Artículo 12. *Cese del Personal que no sea fijo.*

En todos los ceses, en que la duración del contrato haya sido superior a 6 meses, será objeto de un preaviso de 15 días a la fecha de finalización del contrato.

CAPÍTULO V

Permisos, Licencias, Jornadas de Trabajo y Vacaciones

Artículo 13. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador o asimilación.
B) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
C) Enfermedad y/o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres.
D) Matrimonio de hijos y hermanos.
E) Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos, abuelos, hijos o nietos.
F) Alumbramiento de esposa.
G) Traslado de vivienda.
H) Adopción.

La duración de estos permisos será de 15 días naturales en caso de matrimonio o asimilación; por el tiempo indispensable en el caso del apartado B); de 3 días ampliables a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de los apartados C), E) y F), de un día en el caso previsto en los apartados D) y G); en caso de alumbramiento de esposa, fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, el permiso que se concede corresponderá como mínimo de dos días laborables, excepto en vacaciones.

Los apartados A), B), C), D), E) y F) que todas las parejas de hecho puedan disfrutar de los beneficios de este artículo.

En el Apartado H) se concederá un permiso retribuido de 30 días en caso de adopción de un menor. En el supuesto de desplazamiento y estancia fuera de nuestro país se estudiará cada caso concreto y se adoptará la flexibilidad necesaria para que el interesado/a pueda atender debidamente a los requerimientos para la adopción.

Los trabajadores (padre o madre), por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en un hora, partida o no.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes y los que concurran a oposiciones para ingresar a cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un

día de permiso para concurrir a cada examen que realicen hasta un máximo de 10 días al año.

Artículo 13.1 *Licencias.*

Solamente en casos extraordinarios, debidamente acreditados, la empresa junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a 6 meses, no se descontará el tiempo a efectos de Antigüedad.

Artículo 14. *Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo será como hasta la fecha de 39 horas de trabajo efectivo a la semana, repartidos de la siguiente forma para el personal de oficinas centrales:

De lunes a jueves:

Entrada: 8:00-9:30.
Salida: 17:00-18:30.

Todos los viernes del año y de lunes a jueves de Julio y Agosto:

Entrada: 8:00-9:30.
Salida: 15:00- 16:30.

Jornada sujeta al tiempo de comida actual (40 min.)

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre el 1.º de Enero de 2004 y el 31 de Diciembre del mismo año.

El Calendario Laboral para 2004 será el Calendario Oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días de forma tal que se realicen 222 días de trabajo. Para este año, el calendario queda de la siguiente forma para el personal de oficinas centrales:

a) 7 Fiestas adicionales: 4 días fijos: 2 Enero, 5 Enero, 8 Abril, 25 Junio; 3 días de libre elección.
b) 2 Fiestas locales: 2 días de libre elección.
c) 9 Fiestas oficiales:

01/01/2004 Año Nuevo (Jueves).
06/01/2004 día de Reyes (Martes).
09/04/2004 Viernes Santo (Viernes).
12/04/2004 Lunes de Pascua (Lunes).
24/06/2004 San Juan (Jueves).
12/10/2004 Fiesta Nacional de España (Martes).
01/11/2004 Todos los Santos (Lunes).
06/12/2004 Día de la Constitución (Lunes).
08/12/2004 La Inmaculada Concepción (Miércoles).

Cualquier alteración del Calendario Oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (222 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Artículo 15. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de 22 días laborables para todo el personal de la empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo 15 de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

La empresa intentará planificar las reuniones de ventas para que afecten en el menor número de días posibles del mes de Agosto. Fecha prevista reunión C4 2004: 30 y 31 de Agosto.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuerdo con el buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expondrá, con una antelación de 2 meses como mínimo en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el período de disfrute, pase ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1.º de Agosto del año anterior al 31 de Julio del presente año.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones, Ayudas Asistenciales, Dietas, Kilometraje y Subvenciones

Artículo 16. *Estructura Salarial.*

Quedará constituida por los conceptos que se establecen en el presente capítulo que se sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal en la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

Artículo 16.1 *Incremento Salarial.*

Con efectos 1.º de Enero de 2004, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 3,1% sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

Salario Base.
Plus Convenio.
Antigüedad.
Complemento Personal.
Canon Representación.

La distribución en Tabla Salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

Artículo 16.2 *Cláusula de Revisión Salarial.*

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 2004 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2003 superior al 3,1%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de Enero de 2005, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2004.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 2004).

Artículo 17. *Salario Base.*

Se percibirá por mes natural, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como Anexo I, en su columna 1.ª

Artículo 18. *Complementos Personales.*

A. Plus Convenio.—Se percibirá por mes natural, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como Anexo I, en su columna 2.ª

B. Antigüedad.—Se pagará en dos Trienios y cinco Quinquenios, abonados cada Trienio al 5% y cada Quinquenio al 10%. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 680 €/mes.

C. Cada Trienio y cada Quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1.º del mes de su cumplimiento.

D. Garantía «Ad Personam».—Bajo este concepto se recogerán las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en situación prevista en el Art. 6 de este Convenio.

E. Complemento Personal.—Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los trabajadores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos 1.º Enero de 2.003 de los nuevos salarios ahora pactados.

Artículo 19. *Complementos Salariales con vencimiento periódico superior al mes.*

Se pagará tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de Julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de 30 días de Salario Base y Plus Convenio y, en su caso, Antigüedad, Complemento Personal y Canon Representación.

Las gratificaciones de Julio y Navidad, se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la Paga y se abonarán el día 10 de Julio y 10 de Diciembre respectivamente, salvo que antes se interrumpa el Contrato de Trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional, se devengará por años naturales contados del 1.º de Enero al 31 de Diciembre de cada año, y se hará efectiva en el mes de Febrero del año a que corresponda la paga. En consecuencia, el personal que cause baja en el Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que se le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. Esta gratificación se abonarán el día 10 del mes correspondiente.

Artículo 20. *Pago Mensual.*

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Artículo 21. *Pago del Salario.*

Cuando se opte por efectuar el pago mediante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencia bancaria, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la empresa en la entidad bancaria o de ahorro correspondiente, se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

Artículo 22. *Kilometraje.*

Para todo el personal sujeto a este convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa y con vehículo propio, se establece el precio km. en 0,2873 €.

Se realizarán revisiones trimestrales tanto a la alza como a la baja sobre el precio del gasóil y el gasto real del vehículo para los vehículos de la Fuerza de Ventas. Se toma como fuente de información «Guia del comprador de coches».

Artículo 23. *Dietas.*

Las dietas para el personal de ventas durante 2004 queda como sigue:

Agentes de propaganda:

Media dieta: 17,53 €.
Dieta entera: 91,76 €.

Los Directores Regionales percibirán la totalidad de los gastos de viaje, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Artículo 24. *Canon representación Personal de Propaganda.*

Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los inspectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de 906 €/año que se distribuirá en 15 pagas.

Artículo 25. *Subsidio por Nupcialidad.*

El personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia o documento que certifique la convivencia, la cantidad de 423 € brutos.

Artículo 26. *Subvención Natalidad.*

Se mantiene la subvención de natalidad o adopción que se tenía establecida, cuyo importe queda en 367 € brutos por hijo.

Artículo 27. *Ayuda para Hijos Discapacitados Psíquicos/as, Fisicos/as y Sensoriales.*

Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica, por tal circunstancia, por la Autoridad Laboral competente, quedando su importe en 370 € brutos mensuales.

Artículo 28. *Seguro Colectivo de Vida.*

Todo el personal de la empresa deberá acogerse al seguro colectivo de vida, en el que se cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente en grado de absoluta. El capital asegurado consiste en dos anualidades del Salario Real.

Artículo 29. *Asistencia Sanitaria.*

El personal empleado disfrutará del beneficio de un seguro médico, pudiéndose extender a los familiares de éstos abonando la diferencia el trabajado.

Artículo 30. *Estudios Empleados.*

La Empresa abonará el 100% del coste de los estudios que realicen los empleados, cuando éstos se efectúen a petición de la propia Empresa, y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y centros de enseñanza deben ser aprobados por la Empresa.

Se pagará a cada empleado la cantidad de 134,18 € anuales por cada hijo menor de 18 años de edad a excepción del personal del Comité de Dirección.

Artículo 31.

Los premios de Vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

A los 10 años de antigüedad en la Empresa 337 €Brutos.
A los 15 años de antigüedad en la Empresa 450 € Brutos.
A los 20 años de antigüedad en la Empresa 544 € Brutos.
A los 25 años de antigüedad en la Empresa 1.088 € Brutos.
A los 30 años de antigüedad en la Empresa 1.289 € Brutos.
A los 35 años de antigüedad en la Empresa 1.379 € Brutos.
A los 40 años de antigüedad en la Empresa 1.655 € Brutos.
A los 45 años de antigüedad en la Empresa 1.930 € Brutos.

Artículo 32. *Complemento de prestación por Enfermedad y Accidente.*

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad transitoria, idéntico salario que les correspondería percibir de estar en alta.

A tal fin y como se venía haciendo en aquellos períodos de baja, se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo sin perjuicio de que la Empresa recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde en su caso de agotarse el derecho a la prestación por Incapacidad Transitoria.

Artículo 33. *Complemento de prestación por baja de Maternidad.*

En caso de maternidad, la Empresa completará la diferencia entre la prestación que se perciba de la Seguridad Social y su salario real hasta en tanto dure la citada situación.

Artículo 34. *Pérdida o Disminución de aptitud o capacidad laboral.*

La empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros de similar categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carnet de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la Empresa.

La no aceptación de la labor o categorías asignadas producirá los efectos de extinción voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

Artículo 35. *Comedor Laboral.*

La aportación del trabajador al precio total del cubierto serán del cinco por ciento del importe. La Empresa y el Comité de Empresa controlarán conjuntamente la gestión del Comedor Laboral.

El personal realizará la comida en un solo turno.

Tablas salariales 2004 euros

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mes	Total anual mes × 15
Técnicos titulados:				
Director	1.345,67	1.057,34	2.403,01	36.035,12
Técnico-Jefe	1.036,95	814,73	1.851,68	27.775,22
Técnico	946,35	743,58	1.689,92	25.348,87

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mes	Total anual mes × 15
Empleados:				
Jefe 1.ª administrativo	954,11	749,65	1.703,76	25.556,39
Jefe 2.ª administrativo	860,67	676,26	1.536,93	23.053,94
Oficial 1.ª administrativo	788,03	619,16	1.407,19	21.107,90
Oficial 2.ª administrativo	748,22	587,93	1.336,15	20.042,20
Analista Programador	860,67	676,26	1.536,93	23.053,94
Telefonista Recepcionista ...	788,00	619,13	1.407,13	21.106,93
Auxiliar administrativo	662,43	520,44	1.182,87	17.743,05
Auxiliar marketing	754,71	323,15	1.077,86	16.167,88
Auxiliar	646,82	215,47	862,29	12.934,31
Personal propaganda:				
Jefe Ventas/Propaganda	946,46	743,64	1.690,10	25.351,46
Inspector	906,43	712,20	1.618,63	24.279,46
Delegado	849,46	667,42	1.516,88	22.753,15
Agente Propaganda Jr.	754,71	323,15	1.077,86	16.167,88
Agente Propaganda	816,87	641,83	1.458,71	21.880,59
Visitador Odontólogos	816,87	641,83	1.458,71	21.880,59

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

17788 *RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2004, de la Secretaría General de Comercio Exterior, por la que se convocan para el año 2005, becas destinadas a la realización de prácticas de comercio exterior en Asociaciones españolas de Exportadores.*

La Orden del Ministerio de Economía de 16 de Julio de 2001 (B.O.E. del 24 de Julio), estableció las bases reguladoras para la concesión de becas con vistas a la realización de prácticas de comercio exterior en Asociaciones españolas de Exportadores.

De conformidad con dichas bases, y en virtud de la delegación de competencias efectuada en el apartado decimoquinto de la Orden ITC/3187/2004 de 4 de Octubre del Ministro de Industria, Turismo y Comercio, he tenido a bien disponer:

Primero. *Condiciones, objeto y finalidad.*—Se convocan en régimen de concurrencia competitiva 15 becas para realizar prácticas de comercio exterior en la sede de las Asociaciones españolas de Exportadores con arreglo a las bases que se especifican en el Anexo I de la Orden mencionada.

Los becarios colaborarán en las actividades de promoción comercial a realizar por las Asociaciones y tareas conexas, entre otras, la elaboración de estudios de mercado, organización de estadísticas de comercio exterior y bases de datos, mejora del boletín informativo, así como la realización de estudios o informes relacionados con el comercio exterior.

Segundo. *Requisitos de los solicitantes.*—Los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión de la nacionalidad española.

b) Edad no superior a los treinta y cinco años.

c) Estar en posesión, al menos, del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente; se valorarán especialmente las titulaciones en Ciencias Económicas, Empresariales, Derecho e Ingeniería.

Los títulos conseguidos en el extranjero o en centros españoles no estatales deberán estar convalidados o reconocidos.

d) Dominio del inglés (hablado y escrito); el conocimiento del francés y del alemán será considerado como mérito.

e) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite el cumplimiento de las obligaciones como becario.

f) Acreditar una experiencia práctica de al menos un año en actividades relacionadas con la promoción comercial en mercados extranjeros o con la internacionalización de la empresa española.

g) Posibilidad de dedicación completa a las tareas a desempeñar como contrapartida de la beca.

h) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Tercero. *Duración.*—El período de duración de la beca será de 11 meses, comenzando el 1 de febrero de 2005 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año. La beca podrá ser prorrogada según disponibilidad presupuestaria.

Cuarto. *Asignación y Financiación.*—Cada beca estará dotada durante el año 2.005 con una cantidad bruta de 17.825,72 Euros, con cargo al capítulo IV, aplicación presupuestaria 24.13.762 A. 480, « Becas de Colaboración con Asociaciones de Exportadores».

El importe de la beca se percibirá en once mensualidades, la primera de las cuales se hará efectiva en un plazo aproximado de dos meses y medio tras el comienzo de las actividades en la Asociación.

En caso de renovación de la misma, la remuneración mensual será de igual cuantía a la percibida en una mensualidad del periodo inicial.

Las becas están sujetas a los preceptos correspondientes de la Ley 40/1998, que regula el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El becario deberá suscribir una póliza de seguro de asistencia médica, en caso de no estar ya cubierto por la Seguridad Social o por un seguro privado. Deberá así mismo contratar un seguro de accidentes con cobertura desde el día del inicio de la beca y hasta su finalización.

Quinto. *Presentación de solicitudes.*—Conforme a lo establecido en la base octava, Anexo I, de la Orden de 16 de Julio de 2001, los interesados dirigirán su solicitud al Secretario General de Comercio Exterior, Paseo de la Castellana 162, «Ayudas a las Asociaciones de Exportadores», planta 4.ª, despacho 25-27, 28046, Madrid, hasta el día 20 de Noviembre de 2004, inclusive. También podrá dirigirse por correo electrónico, siguiendo las indicaciones reseñadas en los párrafos siguientes.

La solicitud se elaborará conforme al modelo que figura en el Anexo II de la Orden de 16 de Julio de 2001 que contiene las bases de esta convocatoria, utilizando para ello los impresos de Solicitud de Beca y Formulario (Datos personales, académicos y profesionales) habilitados al efecto por la Secretaría General de Comercio Exterior, accesibles a través de la página web de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio http://www.mcx.es/. En esta misma página se encuentran las directrices que los posibles candidatos deberán tener en cuenta en el momento de cumplimentar la documentación. Esta documentación también se encontrará disponible en las dependencias administrativas correspondientes.

Para cualquier información adicional, los interesados podrán dirigirse a la Secretaría de la Comisión Gestora de Ayudas a las Asociaciones de Exportadores, Paseo de la Castellana 162, planta 4, despacho 27, Madrid, teléfonos 91.349.37.19 / 91.349.38.70 y 91.349.38.71

Sexto. *Documentación.*—La instancia deberá ir acompañada de la documentación que se especifica en el modelo de solicitud y, adicionalmente, de:

a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o, en su defecto, del Pasaporte (en caso de que el D.N.I. esté caducado, copia compulsada del resguardo de haber solicitado nuevo documento).

b) Cuatro fotografías recientes, tamaño carné.

c) Certificado de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.1 e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de Subvenciones. En los casos que proceda, se podrá aportar en su lugar una declaración responsable de no sujeción por parte del interesado a las citadas obligaciones.

Si la solicitud no reuniera los datos exigidos en la convocatoria o no se acompañara de los documentos exigidos, se requerirá al solicitante, de acuerdo con lo establecido en el articulo 71.1 de la Ley 30/1992, para que en un plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación expresa de que, si así no lo hiciera, se tendrá por desistido en su petición, archivándose sin mas trámite, con los efectos previstos en dicha ley.

Séptimo. *Desarrollo de las pruebas.*—Las pruebas comenzarán en la primera quincena de Enero de 2.005. La fecha, hora y lugar escogidos para la celebración de las mismas se publicará, junto con la relación nominal de los miembros del Tribunal, en el tablón de anuncios de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio (puerta de acceso al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Paseo de la Castellana 162, Madrid), el mismo día que la lista definitiva de admitidos a las pruebas. Esta información también estará disponible a través de la página web http://www.mcx.es

Octavo. *Criterios de valoración.*—Las pruebas selectivas consistirán en los ejercicios que se especifican a continuación, teniéndose en cuenta los criterios y puntuaciones que se citan. El orden de celebración de los ejercicios, tras el examen eliminatorio de inglés, se establecerá de tal manera que se reduzca en todo lo posible la duración conjunta de los mismos