

Apellidos y nombre	DNI
Rodríguez Sendín, María del Carmen	7.856.514
Sánchez Rivero, Rosa	7.804.686
Santa Catalina Rodríguez, Rosario	7.811.936
Sastre Hernández, María del Carmen	11.942.074
Sastre Nieto, María de los Ángeles	7.875.720
Torrollo Moronta, Luisa	27.286.804
Velasco Hernández, Alberto	33.965.091

Curso de especialización en Lengua Extranjera: Inglés

Entidad organizadora: Universidad de Salamanca. Promoción 1997/1999. Convocatoria: Septiembre 1997. Entidad convocante: FETE-UGT

Relación de personas que han finalizado el curso con calificación de «apto»

Apellidos y nombre	DNI
Del Toro del Valle, Rosa María	5.666.690
García Benito, Serafín	7.835.214
García Oviedo, Valentín Miguel	7.850.558
Martín Alonso, María Piedad	7.875.190
Martín Rozas, Francisco Jesús	7.861.026
Torbio Juanes, María Concepción	7.843.317

Curso de especialización en Educación Musical

Entidad organizadora: Universidad de Salamanca. Promoción 1997/1999. Convocatoria: Septiembre 1997. Entidad convocante: FETE-UGT

Relación de personas que han finalizado el curso con calificación de «apto»

Apellidos y nombre	DNI
Galán Alfonso, Carolina	70.980.285
Sánchez Núñez, José Enrique	7.765.559
Arévalo Rivas, María Luisa	7.874.230
Benito Medina, Elena	7.964.057
Fraile García, Magdalena	70.856.875
Gil Calvo, María Ángeles	12.371.051
Martín López, Antonio	7.740.743
Sánchez Gómez, Lucía	5.120.982
Sánchez Vicente, Sagrario	7.779.978

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22104 RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta por la que se acuerda modificar la denominación del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, así como su artículo 2.

Visto el texto del acta por el que se acuerda modificar la denominación del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, así como su artículo 2 (código de Convenio número 9910115), que fue suscrita en fecha 22 de abril de 1997, de una parte por la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Federaciones de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabaco de CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores del mismo, 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 Depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta por la que se acuerda modificar la denominación del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, así como su artículo 2

En Madrid a 22 de abril de 1997. Reunidos: De una parte don Salvador Santos Campano, en nombre y representación de la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería, y de otra parte, en nombre y representación de las Federaciones de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabaco de CC.OO. y U.G.T., respectivamente, don Ramón Cantarero Sotorres y don Eugenio Gariglio Román,

MANIFIESTAN

Que en base a la demanda sobre impugnación de Convenio Colectivo, deducida, por la Federación de Industrias de Alimentación y Bebidas (F.I.A.B.), y la Asociación Española de Panificación y Pastelería de Marca, contra las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, suscrito el 31 de enero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» número 61, de 11 de marzo), modificado por Acuerdo de 9 de septiembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» número 247, de 12 de octubre), y a efectos de conciliar los intereses entre las partes,

ACUERDAN

Primero.—Modificar el título del referido Acuerdo Marco, que se denominará del siguiente modo: «Acuerdo Marco Estatal para las actividades artesanales de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados».

Segundo.—Modificar el artículo 2 del Acuerdo Marco, cuyo texto será el siguiente:

«Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Acuerdo Marco regula las relaciones laborales en las empresas artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados.»

Tercero.—Remitir la presente acta a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y sin más asuntos que tratar y antes de levantar la sesión, las partes integrantes firman en señal de conformidad en Madrid a 22 de abril de 1997.

22105 RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Servicios, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Servicios, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010482), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores afectados, 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, 27 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE «AMPER SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1999-2000

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación y condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, iniciándose su cómputo el día 1 de enero de 1999 y concluyendo el día 31 de diciembre del año 2000.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero del año 2001, en sus propios términos.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por doce miembros, seis designados por la representación de los trabajadores (uno de cada Dele-

gación y otro de las Oficinas Centrales) y seis por la Dirección de la Empresa.

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

Periódicamente, recibirá información sobre la situación económica de la empresa, evolución de la plantilla y de la contratación temporal, absentismo, horas extraordinarias y de la implantación y seguimiento del sistema de incentivos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Competencia.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Movilidad internacional.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. *Sistema de clasificación profesional.*

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

Artículo 12. *Conceptos del sistema de clasificación.*

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

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

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

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

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

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

Es responsabilidad de este grupo profesional, bajo las instrucciones y criterios de los puestos directivos y de coordinación, elaborar y facilitar las tareas que explicitan las pautas y condiciones para la ejecución de las actividades de los proyectos de instalaciones; aportar las tecnologías más idóneas para el desarrollo de las estructuras conceptuales de los concursos y peticiones: Valorar, planificar, distribuir y controlar los recursos y medios de producción y sus resultados, evaluando su situación respecto al POA y márgenes comerciales; elaborar la presupuestación de las obras asignadas, planificar su ejecución, asignar recursos, gestionar y realizar el plan de ejecución de las pruebas de los equipos y sistemas que integran una instalación, informar y/o subsanar los fallos detectados, inspeccionar las mismas comprobando que se encuentran en perfecto estado para ser entregadas al cliente.

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

Es responsabilidad de este grupo el realizar y/o asignar las tareas operativas de producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y limpieza, etc., relacionadas con la obtención de los resultados de las instalaciones, cumpliendo y haciendo cumplir las normas de la compañía referidas a la uniformidad de vestuario, cuidado de herramientas y medios, normativa de seguridad e higiene y registros de control de calidad. Asimismo, es responsabilidad del grupo la organización, control y distribución

de los materiales, equipos y medios que se emplean en obra y el control y la revisión de los vehículos que se utilizan en la Delegación y de su documentación.

Grupo III. Soporte: Este grupo profesional integra aquellos puestos de trabajo que tienen como misión fundamental el facilitar las labores de instalaciones, bien aportando los recursos materiales y medios, como generando las documentaciones gráficas y medios informáticos adecuados.

Los puestos que integran este grupo tienen la responsabilidad de aprovisionar, gestionar y facilitar los materiales, medios, equipos, edificios y construcciones adecuados para el desarrollo correcto y completo de las actividades productivas; también decide con el cliente la ubicación de equipos y sistemas de conexionado, generando la documentación cartográfica correspondiente y otros cuadros de gestión necesarios para el desarrollo empresarial; realiza los diseños funcionales y técnicos de los proyectos que faciliten la informatización de la gestión, a la vez que instala y mantiene el «software» y el «hardware» existentes; igualmente, controla y evalúa periódicamente las realizaciones productivas para conocer las desviaciones y costes individualizados.

Grupo IV. Administración: En este grupo profesional se integran aquellos puestos de trabajo que tienen como objetivo el dotar y controlar los recursos económicos y humanos que necesita la empresa para cumplir con sus fines industriales, a la vez que realizan las tareas de tipo administrativo.

Es responsabilidad de estos puestos el cumplir con todas las obligaciones fiscales, tributarias y jurídico-laborales de la compañía, aportar y gestionar los recursos financieros necesarios, controlando el posicionamiento financiero; gestionar y administrar los aspectos económicos-laborales que surgen de la relación empresa-trabajador, realizar la operativa administrativa que surge de la propia actividad empresarial y posibilita una gestión eficiente y eficaz, así como colaborar en el establecimiento, implantación y mantenimiento del sistema de calidad de la compañía y actualizaciones y custodia de los procedimientos generales.

Artículo 14. *Puestos-tipo y niveles.*

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

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

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

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

Grupo Tecnología: Seis meses.

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

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

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

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

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

Expresamente se acuerda la remisión de este Convenio a los distintos Convenios sectoriales de las provincias en las que se encuentran cada uno de los centros de trabajo de la empresa, a los efectos de que pueda

ser aplicable en «Amper Servicios, Sociedad Anónima», lo dispuesto en el artículo 3, apartado 2-C), del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación, relativo a la ampliación de la duración máxima de este tipo de contratos o del período dentro del cual puede recurrirse a este supuesto de contratación.

Artículo 18. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

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

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

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

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

Trabajadores con niveles del I al IV: Quince días naturales de antelación.

Resto de trabajadores de la empresa: Sesenta días naturales de antelación.

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

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada en cómputo anual.*

La jornada anual de trabajo efectivo para todos los centros de la empresa será de mil setecientos sesenta horas en 1999 y de mil setecientos cincuenta y dos horas en el año 2000.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Jornada irregular.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que presten sus servicios en días no laborables, además del incentivo de producción que pudiera corresponderles, percibirán en concepto de horas extraordinarias la cantidad de 2.000 pesetas por cada hora de trabajo, salvo que el trabajador opte por un descanso compensatorio del tiempo invertido, a razón de una hora y media de descanso por cada hora trabajada en día no laborable.

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

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, el trabajador que preste sus servicios en días no laborables, percibirá una gratificación por importe de 6.398 pesetas por cada jornada que realice.

Artículo 23. *Trabajos en horario de tarde.*

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

Los trabajadores que presten sus servicios en horario de tarde no percibirán la media dieta y, como compensación, se les abonará en concepto de plus de tarde una cantidad equivalente a 1.600 pesetas por jornada trabajada, disponiendo asimismo de un descanso de treinta minutos para tomar el bocadillo, el cual tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 24. *Trabajos en horario de noche.*

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

Cuando los trabajos se realicen entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, los trabajadores afectados percibirán en concepto de Plus nocturno una cantidad equivalente a 374 pesetas por hora trabajada.

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

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

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

Sustitución de ausencias imprevistas.

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

Caída del sistema informático.

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

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

Y aquellas otras causas que de común acuerdo se determinen.

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

Artículo 26. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, o, en su caso, la parte proporcional correspondiente, según el período de permanencia en alta en la empresa, en el año de que se trate. Para su cómputo

y para la confección del calendario laboral se determinará que treinta días naturales equivalen a veintidós días laborables. Su devengo y disfrute se producirá entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

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

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

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

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará compuesta por los conceptos: Salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible, complemento salarial no absorbible y la media de los incentivos correspondientes a los tres meses anteriores al período de disfrute, considerando a estos efectos los meses anteriores como meses de treinta días.

CAPÍTULO VI

Sistema retributivo

Artículo 27. *Incremento salarial.*

Año 1999: Todos los conceptos salariales, salvo aquellos para los que se fije un tratamiento especial, se incrementarán, con efectos del día 1 de enero de 1999, en un 1,8 por 100 sobre los valores actualizados al 31 de diciembre de 1998.

Año 2000: Todos los conceptos salariales, salvo aquellos para los que se fije un tratamiento especial, se incrementarán, con efectos a partir del día 1 de enero del año 2000, en el porcentaje que oficialmente se establezca como índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para dicho año, más un 0,5 por 100.

Artículo 28. *Gratificación por resultados.*

Con vigencia exclusiva para los años 1999 y 2000, si se alcanza el nivel de ventas y beneficios establecidos en el Plan Operativo Anual (POA), referido al mercado nacional, se abonará una gratificación complementaria, no consolidable en tablas, de las siguientes cuantías:

Si el nivel de cumplimiento del POA alcanza el 90 por 100, el importe de la gratificación será de 35.000 pesetas por trabajador para el año 1999 y de 45.000 pesetas para el año 2000.

Si el nivel de cumplimiento del POA alcanza el 100 por 100, el importe de la gratificación será de 40.000 pesetas por trabajador para el año 1999 y de 50.000 pesetas para el año 2000.

Si el nivel de cumplimiento del POA alcanza el 110 por 100, el importe de la gratificación será de 45.000 pesetas por trabajador para el año 1999 y de 55.000 pesetas para el año 2000.

En el supuesto que sólo se consiga uno de los dos objetivos (ventas o beneficios), esta gratificación quedaría reducida a un 50 por 100 de su cuantía.

Esta gratificación será abonada en un único pago, que se hará efectivo una vez cerrado y auditado el ejercicio al que se refiera.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

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

Artículo 30. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones ordinarias estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario tipo.
- Complemento de nivel.
- Pluses reglamentarios.

- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Complemento salarial absorbible.
- f) Complemento salarial no absorbible.
- g) Antigüedad.
- h) Complementos no salariales.

Artículo 31. *Salario.*

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

Salario tipo: Su importe será de 1.706.460 pesetas anuales para todos los puestos tipo.

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

Tal diferencia se reflejará en el recibo de salarios con la denominación de «complemento de nivel».

Artículo 32. *Pluses reglamentarios.*

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

Plus de radio: Los trabajadores que realicen su actividad en el puesto de trabajo de exteriores (antenas de radio), percibirán una compensación de 58.652 pesetas al año, distribuida en once mensualidades, de 5.332 pesetas cada una de ellas.

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

- a) Plus de conducción de vehículos ligeros: 596 pesetas por día de conducción.
- b) Plus de conducción de vehículos pesados: 887 pesetas por día de conducción.

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

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

Plus de disponibilidad: En aquellos casos en los que por necesidades de la producción se requiera disponer de uno o varios trabajadores que estén permanentemente localizables por teléfono móvil, se abonará un plus, cuyo importe será de 500 pesetas por día laborable y de 3.000 pesetas por cada sábado o festivo.

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

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

Artículo 33. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

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

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

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

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

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 35. *Dietas.*

Durante el año 1999, las dietas tendrán las siguientes cuantías:

Dieta 1: Si el trabajador se desplaza a un lugar que se encuentre a una distancia superior a 120 kilómetros de la Delegación, o cuando a juicio del responsable de la obra tenga que pernoctar en población distinta a la del centro de trabajo o de la que constituye la residencia habitual del trabajador, cualquiera que sea la distancia a que se encuentre la instalación, el importe de la dieta será de 6.550 pesetas por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta.

Dieta 2: Cuando el lugar de realización del trabajo se encuentre a una distancia comprendida entre 60 y 120 kilómetros de la Delegación, el trabajador percibirá en concepto de dieta una cantidad equivalente a 4.010 pesetas por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta.

Para el año 2000, los importes de las dietas se actualizarán con el mismo porcentaje en que se revaloricen las tablas salariales, más un 0,2 por 100.

Artículo 36. *Media dieta.*

El importe de la media dieta para el año 1999 será de 1.335 pesetas por día laborable.

Para el año 2000, la media dieta se actualizará con el mismo porcentaje en que se revaloricen las tablas salariales, más un 0,2 por 100.

El mismo importe y tratamiento tendrá el complemento personal de comida.

Artículo 37. *Paga de octubre.*

El personal que durante el año anterior no haya realizado actividad sujeta a incentivos, percibirá en la nómina de octubre una gratificación equivalente a catorce días, considerando el día de salario como el resultado de dividir entre 360 el salario anual, compuesto por los conceptos salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible y complemento salarial no absorbible.

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

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

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

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

Artículo 39. *Antigüedad.*

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

La cuantía de cada quinquenio, que se percibirá en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias, se fija en 92 pesetas por día natural.

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

Artículo 40. *Kilometraje.*

Los trabajadores que, a requerimiento y por necesidades de la empresa, utilicen voluntariamente su vehículo particular para el desarrollo de su trabajo, percibirán como compensación la cantidad de 30 pesetas por kilómetro recorrido

CAPÍTULO VII

Bloque social

Artículo 41. *Complementos de incapacidad temporal.*

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Jubilación.*

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

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

Artículo 44. *Economato.*

Se facilitará sin cargo para el trabajador un carné de cualquiera de los economatos Ecore, Eclarema, o similar.

Artículo 45. *Ropa de trabajo.*

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

Artículo 46. *Promociones internas.*

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

Artículo 47. *Formación.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la formación desarrollada en la empresa es un proceso continuo, específico y pla-

nificado, tendente a elevar al máximo los niveles de competencia profesional de su plantilla y que persigue la necesaria adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos.

Artículo 48. *Licencias.*

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

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

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

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

Si en alguno de los supuestos a), b), c), d) y e), el trabajador se encontrara desplazado a un lugar en el que se estuviere pernoctando fuera de su domicilio habitual en el momento de producirse el derecho a la licencia, ésta se verá incrementada en dos días naturales.

CAPÍTULO VIII

Bloque sindical

Artículo 49. *Derechos sindicales.*

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal de cada centro son los órganos colegiados representativos de los trabajadores y tienen los derechos reconocidos en las leyes.

Dispondrán del crédito horario que, en cada momento, marque la legislación vigente, retribuido con los conceptos salariales básicos y la media aritmética de incentivo obtenida en los tres meses anteriores.

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

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

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

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

Artículo 50. *Secciones Sindicales.*

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

Las Secciones Sindicales deberán comunicar por escrito al Departamento de Personal los nombres de los miembros que los representarán en la empresa.

Artículo 51. *Cuota sindical.*

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 54. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

Artículo 55. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

- f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de las herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando el trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La falta de aseo y limpieza, continuada y de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.
- i) Revelar a extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- ñ) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- o) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- p) Cualquier otra conducta que se considere incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador en los términos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. *Sanciones a las faltas.*

Las faltas leves podrán ser sancionadas con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con:

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

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
2. Inhabilitación para ascender de nivel por un período no superior a cinco años.

3. Traslado forzoso a otra localidad, pudiendo implicar cambio de residencia sin derecho a indemnización.

4. Despido.

Artículo 58. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas prescribirán según se indica a continuación:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

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

Artículo 59. *Multas y sanciones de tráfico.*

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

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

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

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

Disposición adicional segunda. *Incentivo.*

Se adquiere el compromiso de que, a comienzos del mes de octubre del presente año, esté implantado, al menos en dos Gerencias, un sistema de incentivos.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

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

Disposición derogatoria única.

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

ANEXO 1

Salarios Convenio 1999

Nivel	Salario tipo — Pesetas	Complemento nivel — Pesetas	Salario nivel — Pesetas
VIII	1.706.460	2.313.780	4.020.240
VII	1.706.460	1.729.560	3.436.020
VI	1.706.460	1.281.840	2.988.300
V	1.706.460	854.280	2.560.740
IV	1.706.460	491.820	2.198.280
III	1.706.460	338.940	2.045.400
II	1.706.460	204.960	1.911.420
I	1.706.460	—	1.706.460

ANEXO 2a

Nivel	Tecnología			
	Supervisión	Pruebas	Tco. Ingeniería	Tco. Producción
VIII	Supervisor de Proyectos (111).	Analista de pruebas (121).	Analista de Proyectos (131).	Analista de Producción (141).
VII	Supervisor de Programas Polivalente (112).	Ingeniero de Pruebas (122).	Técnico de Proyectos (132).	Ingeniero de Producción (142).
VI	Supervisor Programas (113).	Técnico Pruebas Polivalente (123).	Técnico Superior de Ingeniería (133).	Técnico Superior de Producción (143).
V	Supervisor de Obra (114).	Técnico de Pruebas (124).	Técnico Medio de Ingeniería (134).	Técnico Medio de Producción (144).
IV		Ayudante de Pruebas (125).		
III				
II				
I				

ANEXO 2b

Nivel	Montaje	
	Almacén	Instalación
VIII		
VII		
VI		
V		
IV	Gestor Almacén Delegación (214).	Tco. Instalador y Jefe Equipo (223).

Nivel	Montaje	
	Almacén	Instalación
III		Técnico Instalador (224). Instalador y Jefe Equipo (225).
II	Coordinador de Almacén (215). Conductor (216). Conductor Grúa/Camión (218).	Instalador (226).
I	Almacenero (217).	Especialista de Montaje (227).

ANEXO 2c

Nivel	Soporte					
	Sist. Informáticos	Replanteos	Diseño Gráfico	Logística	Programación	
VIII	Analista de Sistemas Informáticos (311). Programador Sistemas Informáticos (313). Tco. Soporte Inf. (314).	Replanteísta (323). Ayudante Replanteos (324).	Diseñador Gráfico Experto (333). Diseñador Gráfico (336). Diseñador Gráfico de Entrada (338).	Jefe Asuntos Generales (341). Jefe Mto. General (348). Jefe Almacén Central (342).	Técnico de Programación (353). Ayudante de Programación (356).	
VII				Gestor Equipos Instalación (343). Tco. Planf. y de Compras (344). Tco. Verific. Materiales (346).		
VI						Coordinador Estafeta (347).
V						
IV						
III						
II						
I						

ANEXO 2d

Nivel	Administración				
	Económico-Financiero	Recursos Humanos	Administración General	Secretariado	Calidad
VIII	Economista de Empresa (412). Gestor Administrativo (413). Tco. Sup./Licenciado. (414). Técnico Medio Diplomado (415).	Asesor/a Laboral (422). Tco. Sup./ Licenciado (423). Tco. Admón. de Personal (424). Técnico Medio Diplomado (425).	Administrativo nivel IV (433). Administrativo nivel III (434). Administrativo nivel II (435). Auxiliar Administración (436). Auxiliar (437).	Secretaria Dirección General (441).	Técnico de Calidad (451).
VII				Secretaria Dirección Gestión (443).	Técnico Organización (452).
VI					Secretaria Delegación Dpto. (445).
V					
IV					
III					
II					
I					

ANEXO 3

Importe de hora extra normal

Nivel	Importe — Pesetas/hora
VIII	3.997
VII	3.416
VI	2.971
V	2.546
IV	2.186
III	2.034
II	1.901
I	1.697

22106

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 7 de septiembre de 1999 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los Acuerdos sobre interpretación de los artículos 19 y 20 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y ratificación de las Instrucciones aprobadas por la Comisión General de Clasificación Profesional y sobre la ampliación de los plazos establecidos en su artículo 15.

Advertido error en el texto de la Resolución referente a los Acuerdos sobre interpretación de los artículos 19 y 20 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y ratificación de las Instrucciones aprobadas por la Comisión General de Clasificación Profesional y sobre la ampliación de los plazos establecidos en su artículo 15, registrados y publicados por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de septiembre de 1999, en el «Boletín Oficial del Estado» número 233, del 29,