

Representación social:

CCOO: Doña Mercedes Rodríguez Torrejón.

UGT: Don Luis Cornejo López.

En Madrid, siendo las diez treinta horas, del día 31 de enero de 2002, en la Sala de Juntas del domicilio social de la Federación de Distribuidores, en la calle Orense, 33, 3.º B, de Madrid, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio, para el año 2002/2003 asistiendo los señores representantes que al margen se relacionan.

Entrando a tratar la revisión salarial pendiente de negociación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas de Distribución Cinematográficas y sus trabajadores, para el año 2002, una vez conocido el IPC (4 por 100), se actualiza las tablas aprobadas por el Convenio y se formula el siguiente acuerdo:

1. Incremento sobre las tablas salariales de 2002 del 1 por 100.
2. Incremento sobre las tablas salariales de 2003 del 3 por 100.

**Tablas de salarios base según IPC del 2002
y con vigencia desde el 1 de enero de 2002**

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Grupo profesional A.1:			
Jefe de contabilidad	829,341	3.317,355	13.269,420
Jefe de ventas	829,341	3.317,355	13.269,420
Jefe de publicidad	780,185	3.120,749	12.482,954
Jefe técnico o doblaje	780,185	3.120,749	12.482,954
Jefe informático	780,185	3.120,749	12.482,954
Jefe sucursal o gerente	780,185	3.120,749	12.482,954
Jefe de administración	780,185	3.120,749	12.482,954
Jefe de prensa	780,185	3.120,749	12.482,954
Grupo profesional A.2:			
Secretario/a de dirección	768,721	3.106,184	12.299,618
Oficial administrativo	702,415	2.809,648	11.238,613
Auxiliar administrativo	614,070	2.456,259	9.825,058
Secretario/a de dirección	701,364	2.805,416	11.221,666
Recepcionista	661,015	2.644,059	10.576,245
Informático	702,415	2.809,648	11.238,613
Programista	702,415	2.809,648	11.238,613
Ayudante de Programista	614,070	2.456,259	9.825,058
Ayudante de publicidad	614,070	2.456,259	9.825,058
Grupo profesional A.3:			
Operador de cabina	674,458	2.697,841	10.791,355
Grupo profesional B.1:			
Jefe de almacén	702,415	2.809,648	11.238,613
Almacenero	608,232	2.432,939	9.731,734
Repasador/a	608,232	2.432,939	9.731,734
Ordenanzas	608,232	2.432,939	9.731,734

Resultado de aplicarle el incremento del 1 por 100 a la tabla.
Tabla salarial incrementada con el 1 por 100.

**Tablas de salarios base según el Convenio para 2003
y con vigencia desde el 1 de enero de 2003**

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Grupo profesional A.1:			
Jefe de contabilidad	854,220	3.416,881	13.667,503
Jefe de ventas	854,220	3.416,881	13.667,503
Jefe de publicidad	803,585	3.214,373	12.857,439
Jefe técnico o doblaje	803,585	3.214,373	12.857,439
Jefe informático	803,585	3.214,373	12.857,439

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Jefe sucursal o gerente	803,585	3.214,373	12.857,439
Jefe de administración	803,585	3.214,373	12.857,439
Jefe de prensa	803,585	3.214,373	12.857,439
Grupo profesional A.2:			
Secretario/a de dirección	791,782	3.199,365	12.668,609
Oficial administrativo	723,482	2.893,940	11.575,768
Auxiliar administrativo	632,492	2.529,948	10.119,812
Secretario/a	722,401	2.889,583	11.558,320
Recepcionista	680,840	2.723,382	10.893,538
Informático	723,482	2.893,940	11.575,768
Programista	723,482	2.893,940	11.575,768
Ayudante de Programista	632,492	2.529,948	10.119,812
Ayudante de publicidad	632,492	2.529,948	10.119,812
Grupo profesional A.3:			
Operador de cabina	694,694	2.778,775	11.115,101
Grupo profesional B.1:			
Jefe de almacén	723,482	2.893,940	11.575,768
Almacenero	626,477	2.505,928	10.023,682
Repasador/a	626,477	2.505,928	10.023,682
Ordenanzas	626,477	2.505,928	10.023,682

Resultado de aplicarle el incremento del 3 por 100 a la tabla anterior y por tanto el resultado final para este año.

Tabla salarial incrementada con el 3 por 100.

5818

RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas «Gallego Vilar, S.A.», «Gallego Vilar Metales, S.L.», y «Gallego Vilar Construcción, S.L.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Gallego Vilar, S.A., Gallego Vilar Metales, S.L., y Gallego Vilar Construcción, S.L. (código de Convenio n.º 9014333), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2002, 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 y Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «GALLEGO VILAR, S. A.», «GALLEGO VILAR METALES, S. L.» Y «GALLEGO VILAR CONSTRUCCIÓN, S. L.»

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1.

El objeto del presente convenio, es la regulación de las relaciones laborales en las empresas «Gallego Vilar, S.A.»; «Gallego Vilar Metales, S.L.» y «Gallego Vilar Construcción, S.L.», suscrito por la representación legal

de los trabajadores y por la dirección de las empresas, conformando así un único núcleo que bajo la denominación del término genérico de empresa, recoge la iniciativa de ambas representaciones de crear un marco de referencia que sirva de manera eficaz al desarrollo de las relaciones laborales, en aras a lograr el máximo crecimiento de las empresas en beneficio de todos cuantos coinciden en su gestión, alcanzando así, los legítimos objetivos que cada una de las partes considera de su particular interés.

Artículo 2.

El presente convenio es de aplicación a la totalidad del personal que presta o pueda prestar sus servicios en las empresas citadas, con independencia de la función que desarrollen dentro de las mismas.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio, las personas que, ostenten la condición de Altos Cargos de conformidad con el Real Decreto 1383/1985, de 1.º de Agosto.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2003 y finalizará la misma el día 31 de Diciembre de 2005, no obstante, si llegada esa fecha no se hubiese producido denuncia, éste Convenio se prorrogará íntegramente de forma automática por períodos anuales.

La denuncia del presente convenio deberá formularse por cualquiera de las partes con una antelación mínima a su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas de tres meses, en cuyo caso, su contenido normativo mantendrá su vigencia hasta ser sustituido por otro convenio.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del presente convenio alcanza a los centros de trabajo que las empresas poseen en las provincias de Albacete, Barcelona, Granada, Madrid, Murcia, Sevilla y Valencia así como a cualquier otro que puedan aperturar en un futuro, radicado en cualquier provincia del territorio nacional.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones previstas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible que debe ser considerado de forma global, por lo que, la alteración de algunas de ellas durante su vigencia por cualquier motivo, afectará a todo su contenido.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «Ad Personam».*

Las condiciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán aquellas otras existentes con anterioridad, con independencia del título o razón por el cual se obtuvieron, exceptuando la Antigüedad que está regulada en otro artículo de este convenio y el concepto reflejado en las nóminas como Mejora voluntaria y Plus de distancia, que serán ambos «consolidados» por lo que no serán absorbibles ni compensables. No obstante, se respetarán a título individual las condiciones anteriores que superen de forma globalmente consideradas las establecidas en este convenio.

Artículo 7. *No concurrencia.*

Durante la vigencia del presente convenio, éste no se verá afectado en modo alguno por cualquier otro Convenio de ámbito superior.

CAPÍTULO II

Ingreso al trabajo y periodos de prueba

Artículo 8.

Todo el personal que ingrese en la empresa, estará sometido a un periodo de prueba, el cual no se interrumpirá por situaciones de I.T., derivada de la causa que fuere o cualquier otra causa legal o convencional que motive suspensión del contrato de trabajo.

La duración de los periodos de prueba correspondientes a los distintos grupos profesionales, serán los siguientes:

Titulados de grado superior y grado medio: 6 meses.

Técnicos y administrativos: 2 meses.

Resto del personal: 15 días.

Artículo 9. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente y no reiterativo se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que está adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría. En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino a que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen en petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

Artículo 10. *Trabajos de categoría superior.*

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 11. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado: 2 meses.

Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará al trabajador para su firma el correspondiente finiquito. El trabajador podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta que hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda en el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado. Este apartado no surtirá efectos si la falta de asistencia de la representación legal de los trabajadores se produce por renuncia del trabajador a solicitar dicha asistencia.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12.

La organización del trabajo, tanto en sus aspectos técnicos como en los prácticos corresponde a la dirección de la empresa, debiendo ésta comunicar a la representación legal de los trabajadores aquellos cambios sustanciales que pretenda introducir en el futuro, tal y como se refleja en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Protección a la maternidad.*

Con justificación médica suficientemente acreditada, y siempre que el puesto de trabajo de la gestante sea perjudicial para el desarrollo del embarazo, se estará a lo dispuesto en las normas de derecho necesario que regulen dicho supuesto.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y horario

Artículo 14. *Jornada y horario.*

Se establece una reducción de 3 horas para el año 2003 en los diferentes cómputos anuales de las provincias donde están radicados los centros

trabajo de la empresa. Tres horas de reducción de los diferentes cómputos anuales para el año 2004. Y tres horas de reducción de los diferentes cómputos anuales para el año 2005.

Albacete tendrá 1.770 horas/año 2003. 1.767 horas/año 2004. 1.764 horas/año 2005.

Barcelona tendrá 1.789 horas/año 2003. 1.786 horas/año 2004. 1.783 horas/año 2005.

Granada tendrá 1.800 horas/año 2003. 1.797 horas/año 2004. 1.794 horas/año 2005.

Madrid tendrá 1.785 horas/año 2003. 1.782 horas/año 2004. 1.779 horas/año 2005.

Murcia tendrá 1.802 horas/año 2003. 1.799 horas/año 2004. 1.796 horas/año 2005.

Sevilla tendrá 1.770 horas/año 2003. 1.767 horas/año 2004. 1.764 horas/año 2005.

Valencia tendrá 1.770 horas/año 2003. 1.767 horas/año 2004. 1.764 horas/año 2005.

Aquellos trabajadores que en el cómputo anual vinieran realizando jornada inferior, continuarán disfrutando de dicha jornada como condición más beneficiosa y, por tanto, derecho adquirido.

Es potestad de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de los trabajadores, establecer los horarios laborales de cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las limitaciones de la legislación vigente.

Si en jornada ordinaria de trabajo a cómputo anual (excluidas por tanto, las horas extraordinarias pactadas entre empresa y trabajadores como tales) se sobrepasara la establecida para el presente año, sin superar la recogida en el convenio del año anterior, se concederá al trabajador que la sobrepase un día libre o bien se ampliarán en un día más su periodo de vacaciones, sin que este exceso se retribuya como horas extraordinarias. En el mismo supuesto, cuando un trabajador tenga a su favor un número de horas superior a la jornada diaria ordinaria, el exceso de éstas compensará en la misma proporción.

Artículo 15. *Flexibilidad horaria.*

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga del trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral de la empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 80 horas del citado calendario anual, variando la distribución de la jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornada no inferiores a 4 horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 20 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a) del punto 2.º

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, que corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

4. En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por la empresa para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles.

CAPÍTULO V

Vacaciones, licencias, excedencias

Artículo 16. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a 31 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrán disfrutar en dos periodos, siendo uno de ellos, obligatoriamente, al menos de 21 días naturales ininterrumpidos. El periodo de vacaciones no podrá iniciarse ni en sábado ni en domingo o festivo, y, el cómputo para el disfrute de las mismas se tomará del 1 de Septiembre del año anterior al 31 de Agosto del presente año. Como la empresa viene concediendo las vacaciones reiteradamente entre los meses de Julio y Septiembre, ambos inclusive, se continuara haciéndolo en esas fechas, a no ser que medie acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Si por necesidades organizativas de la empresa y a requerimiento de ésta, tuvieran que disfrutarse fuera de este periodo, el trabajador podrá optar entre disfrutar un día más de vacaciones o percibir 90,15 euros, que se abonarán aún en el caso de que sólo una parte de las vacaciones se disfruten fuera de dicho periodo. Se exceptúa el supuesto contemplado en el último párrafo del apartado primero de este artículo.

Asimismo las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores al periodo de vacaciones. Se entenderá por tiempo trabajado el cubierto por el trabajador desde el último ingreso en la empresa.

Si durante el disfrute del periodo vacacional el trabajador sufre algún accidente o enfermedad, las vacaciones quedarán interrumpidas, siempre que medie la baja de la Seguridad Social y se justifique la comunicación de la misma en un plazo de 72 horas (siempre que la empresa permanezca abierta), pudiendo el trabajador afectado continuar las vacaciones después de su I.T., hasta completar el periodo que le corresponda a partir de la fecha de alta, con tope máximo del año natural.

La retribución de las vacaciones se efectuará sobre el total de las percepciones fijas que el trabajador venga percibiendo en el momento de su disfrute.

El periodo vacacional se fijará en el Calendario laboral dentro de los cuatro primeros meses del año, en cualquier caso, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute. En el supuesto de que se incumplan dichos plazos, se entenderá que la empresa acepta las fechas que propongan los trabajadores, salvo los recursos a que haya lugar.

Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes, siempre que se justifique debidamente:

a) Durante seis días en caso de muerte, enfermedad grave o hospitalización del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro público correspondiente, padres e hijos, Si se trata de hermanos la licencia será de tres días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el Registro público correspondiente.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el Registro público correspondiente.

c) Seis días naturales, en caso de nacimiento o adopción de hijos.

d) Un día natural, en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, cuando no fuere domingo o festivo.

e) Dos días por cambio de domicilio habitual.

f) La licencia por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho será de veinte días, salvo los trabajadores con contrato de tiempo determinado inferior a un año que disfrutarán la parte proporcional del periodo del contrato. Y podrá disfrutarse, a elección de los trabajadores durante el año natural en que se produzca el evento, siempre y cuando no se acumulen al periodo vacacional.

g) Hasta cinco días por causa justificada.

h) La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros reconocidos y mediante la correspondiente justificación.

i) Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido, para acudir a un reconocimiento tóxico ginecológico anual, de los médicos de la Seguridad Social, y por el tiempo necesario para asistir a la consulta.

j) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18. *Excedencias.*

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

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 de un año y no mayor de 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.

El periodo que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria conforme a lo establecido en este artículo no 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.

El trabajador excedente voluntario 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.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un periodo no superior a un año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc., se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

Artículo 19. *Excedencia por maternidad-paternidad.*

Los/as trabajadoras/es, en el supuesto de maternidad, podrán solicitar excedencia por un periodo de hasta tres años.

El derecho al reingreso automático sólo se conservará durante el primer año de vigencia de dicha excedencia. La empresa podrá realizar contratos temporales que finalizarán al reincorporarse el/la trabajador/a en excedencia.

Artículo 20.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 18 meses o los dos años en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga para la empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de incapacidad permanente, total para la profesión habitual, un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la empresa.

Artículo 21. *Permisos no retribuidos.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Este derecho no podrá ser ejercido simultáneamente por aquellos que tengan derecho al mismo, derivado del mismo causahabiente.

Sin perjuicio de que la legislación vigente en cada momento regule sobre esta materia aquellos trabajadores que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de E.S.O., carrera universitaria o similares, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado primero del presente artículo, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier otra licencia no retribuida, previa solicitud por escrito y justificada en la medida de lo posible con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, la empresa podrá pedir el justificante del empleo de dicho permiso.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 22.

La estructura salarial de las mencionadas empresas está compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus de Convenio.
- Antigüedad Consolidada.
- Mejora Voluntaria y Plus Distancia.
- Complemento de Categoría.

Artículo 23. *Otros Pluses.*

Se enmarcan dentro de otros pluses, aquellos que por determinación legal, se encuentran excluidos de cotización a la Seguridad Social, tales como:

- Plus de Distancia.
- Plus de Transporte.

Todos los conceptos enumerados en los arts. 22 y 23 del presente texto, serán respetados en su cuantía actual, no siendo compensables ni absorbibles con los futuros incrementos que se puedan pactar, quedando, en caso de nuevas reestructuraciones salariales, como garantía ad personam, para cada uno de los empleados que los vengán percibiendo.

Artículo 24. *Plus de permanencia.*

Todos los trabajadores cumplidos los 55 años tendrán derecho a la cantidad de 613.08 euros anuales, a percibir en doce mensualidades por su permanencia en la prestación de sus servicios a las empresas.

Artículo 25. *Antigüedad.*

A partir del 1 de Enero del año 2003 no se generarán en la empresa mas trienios, cuatrienios etc., por concepto de antigüedad.

No obstante los trabajadores que los vinieran percibiendo los mantendrán como complemento de «antigüedad consolidada» no absorbible ni compensable con ningún otro complemento del convenio, en la cuantía que estuvieran percibiendo a 31 de Diciembre de 2002, y que se revalorizará anualmente con el incremento que se pacte para los salarios en el Convenio.

Para respetar las posibles expectativas de derecho de los trabajadores de la empresa en cada Provincia, respecto a futuros trienios, cuatrienios etc., sobre los que haya generado derecho, se calculará de forma proporcional anual al tiempo transcurrido de dicho periodo, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2002.

El porcentaje que corresponda según el apartado anterior se calculará sobre el salario base de las Tablas Salariales del año 2002, quedando dicho porcentaje consolidado.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Cada centro percibirá las mismas que tenía reconocidas en los convenios Provinciales a los que pertenecían sus respectivos centros, antes de la firma del presente convenio. Las cuales son las siguientes:

- Albacete: 15 de Julio y 22 Diciembre.
Barcelona: 31 de Marzo, 30 de Julio y 22 Diciembre.
Granada: 31 de Marzo, 15 de Julio, 15 Septiembre y 22 Diciembre.
Madrid: 31 de Marzo, 15 de Julio y 22 Diciembre.
Murcia: 15 de Marzo, 15 de Julio y 22 Diciembre.
Sevilla: 15 de Marzo, 15 de Julio, 15 de Septiembre y 15 Diciembre.
Valencia: 30 de Julio y 22 Diciembre.

A excepción de las pagas extras de Verano y Navidad, el resto de pagas que tenga cada centro de trabajo, podrán ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 27. Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la empresa disfrutarán sobre su salario de las siguientes compensaciones:

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La dieta completa será de 25,54 euros.

Media dieta: Se devengará la media dieta cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual de trabajo del trabajador la comida de medio día. La retribución de la media dieta será de 9,01 euros.

En el supuesto de que el trabajador manifieste la imposibilidad de cubrir el desplazamiento con los importes anteriormente fijados, se le abonará el gasto efectivamente realizado, salvo prueba en contrario que acredite la suficiencia de las cantidades pactadas en los párrafos anteriores.

No obstante, no tendrá derecho el trabajador a dieta completa ni a media dieta, cuando el lugar de desplazamiento coincida con su residencia habitual.

Artículo 28. Kilometraje.

El kilometraje en aquellos desplazamientos que se realicen por cuenta de la empresa quedará establecido en 0,17 euros.

CAPÍTULO VII**Sindical**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen como tales, en orden a instrumentar, a través de sus representaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Artículo 29.

Las Empresas «Gallego Vilar, S.A.»; «Gallego Vilar Metales, S.L.» y «Gallego Vilar Construcción, S.L.», admiten la conveniencia de considerar a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley desarrolladas en los presentes acuerdos a los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 30.

A los efectos anteriores, la empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie de su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas en la que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso. El ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 31. Tablones de anuncios.

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores, y en lugar visible que no perturbe la organización del trabajo, tablones de anuncios, donde podrán ser colocados por personas o entidades jurídicas los comunicados que consideren de interés, siendo obligatoria la comunicación a la empresa de los textos o anuncios a colocar en el tablón. Y uno a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 32. Delegados Sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una

afiliación superior al 15 % de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 33.

Son funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

4. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas con carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

8. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a la disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

9. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

10. En aquellos centros en los que ello sea material factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

11. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 34. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las ante-

dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

Artículo 35. *Encargado de cuota sindical.*

A los solos efectos previstos en el artículo anterior, y cumplidos los requisitos en él establecidos del modo que allí constan, en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores, y que no excedan de 100, cuando los sindicatos o centrales posean una afiliación superior al 20% de aquella, la función que el artículo 33 se reconoce al delegado sindical será ostentada por un encargado de cuota sindical.

El sindicato que alegue poseer el derecho a hallarse representado por éste en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma modo fehaciente.

El encargado de cuota sindical deberá ser trabajador y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 36. *Participación en la negociación de Convenios Colectivos.*

A los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y que participen en la comisión negociadora del mismo, manteniendo su vinculación como trabajadores de ella, se les concederá los permisos retribuidos necesarios a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso en la antedicha negociación.

Artículo 37. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedido por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de las compras y evolución probable del empleo en la empresa y sobre las horas extraordinarias realizadas.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma social por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el Comité y Delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos

B) El ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o jurídicas en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de éste artículo, aún después de dejar de ser Delegados de Personal o de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de las empresas señalen expresamente el carácter reservado.

Artículo 38.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal velarán no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pacionada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 39.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá llevar a cabo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Igualmente, se podrá realizar, por periodos trimestrales, la acumulación de las horas sindicales correspondientes a cada delegado o miembro del comité.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras entidades.

Artículo 40. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPÍTULO VIII

Derecho de huelga; conflictos colectivos de Trabajos y expedientes de regulación de empleo

Artículo 41.

A tenor de lo previsto en el artículo 8.º, 1.º del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, las partes convienen que, para el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito del presente Convenio, cuando ésta tenga su origen en alguna norma de las contenidas en el mismo, será preceptivo el arbitraje de la Comisión Paritaria.

Artículo 42.

Asimismo, las partes convienen, como trámite necesario previo a la vía prevista en el artículo 19 del citado Real Decreto-Ley, asistir al arbitraje de la Comisión Paritaria cuando el motivo del conflicto de trabajo lo constituya la aplicación o interpretación de una norma contenida en el presente Convenio.

Artículo 43.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas previsto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, siendo de obligada aceptación por la otra la citada mediación.

CAPÍTULO IX

Medidas Contra el absentismoArtículo 44. *Incapacidad temporal.*

En caso de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará la prestación, desde el primer día de la baja y hasta el fin de la situación, hasta el 100 por 100 del salario bruto real que el trabajador hubiere percibido de encontrarse trabajando. Igualmente abonará completas las pagas extraordinarias pactadas en el presente Convenio.

CAPÍTULO X

Acción social de la empresaArtículo 45. *Seguro por incapacidades y muerte.*

Las empresas, suscribirán para todos sus trabajadores, las pólizas necesarias para garantizar la percepción de 14.123€ y 78 céntimos, en caso de fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta para todo Trabajo, derivado de cualquier circunstancia.

CAPÍTULO XI

Ilícitud de la discriminación

Artículo 46.

Será ilícita cualquier discriminación por razón de edad, sexo, raza, condición social, objeción de conciencia, creencias e ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del ámbito del convenio.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 47.

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Estará compuesta por tres miembros de las partes signatarias del presente Convenio y tendrá como facultades, la de resolver aquellas discrepancias que pudieran surgir en cuanto a la aplicación o interpretación del mismo.

Aquellos incidentes que puedan producirse y sean competencia de dicha comisión paritaria deberán ser resueltos por la misma en el plazo máximo de 7 días desde la recepción del escrito en que se concrete la consulta o reclamación.

CAPÍTULO XIII

Faltas y Sanciones

Artículo 48.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 49. *Faltas Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve espacio de tiempo.
4. Faltar al trabajo un día en un mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o superiores.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 50. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, los compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal derivada de cualquier causa.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales, relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo o personas de los mismos, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales de la empresa o centro de trabajo.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses o veinte, durante seis meses.

2. Faltar el trabajo más de dos días al mes, sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 52. *Aplicación de sanciones.*

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

CAPÍTULO XIV

Promoción Interna

Artículo 53. *Normas de Promoción Interna.*

La promoción interna dentro del seno de la empresa, se realizará de conformidad con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación por la empresa, los puestos de trabajo a cubrir en los grupos I y II del anexo I.

b) En cuanto a la provisión de vacantes que se produzcan en los restantes grupos y categorías profesionales, siempre que la empresa se disponga a cubrir dichas vacantes, deberá ponerlo en conocimiento del comité de empresa, poniendo a disposición del mismo, el perfil y características que deberán cumplir los posibles candidatos.

c) La empresa deberá exponer en el tablón de anuncios, en lugar visible y accesible, la lista de puestos a cubrir y el perfil y características que deben reunir los candidatos, por espacio de 15 días hábiles, a fin de que los posibles aspirantes, se inscriban como candidatos en el proceso de selección.

d) Transcurrido dicho plazo, se retirarán del tablón de anuncios, tanto la convocatoria de provisión de vacantes, como la lista de candidatos que se hayan inscrito para la realización de las pruebas pertinentes, debiendo poner en conocimiento del Comité de Empresa y de los trabajadores en general, por los mismos medios descritos para el anuncio de provisión de vacantes, la fecha y lugar de realización de las pruebas pertinentes que, de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa se consideren oportunas realizar para cada uno de los puestos a cubrir.

e) Una vez realizadas las pruebas correspondientes, se reunirá una comisión calificadora, formada por dos representantes de la empresa y dos representantes, elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa para la revisión de las pruebas efectuadas y la asignación de los puestos ofertados a los candidatos que hayan obtenido mejor calificación.

f) La empresa deberá, en el plazo máximo de tres meses, hacer efectiva la incorporación de los candidatos que hayan sido elegidos por la comisión calificadora, asignándoles la nueva categoría profesional y, los salarios correspondientes a dicha categoría.

CAPÍTULO XV

Disposiciones finales

Primera. *Reconocimiento médico anual.*

La empresa asume la obligatoriedad de realizar un reconocimiento médico anual a sus trabajadores.

Segunda. *Cláusulas tipo sobre maternidad y responsabilidades familiares.*

En los casos de maternidad en los que por prescripción facultativa peligre la salud de la madre o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que no suponga tal peligro, se percibirá el salario neto del mes anterior desde el primer día de la baja hasta el momento del parto.

La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de 120 días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos.

En los supuestos que el productor se encontrase en situación de baja por maternidad/paternidad durante el periodo previsto para el disfrute

de las vacaciones, la empresa estará obligada a designarle un nuevo periodo para su disfrute, siempre dentro del año natural.

En los supuestos de excedencia por maternidad la reincorporación será automática siempre que se haya solicitado por escrito dentro del último mes de excedencia.

Las trabajadoras que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de I.T. por maternidad, debiendo solicitarlo por escrito antes de finalizar la baja laboral. Finalizado este permiso su incorporación al puesto de trabajo será automático con las mismas condiciones.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para el atender cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad como por adopción a contar desde el nacimiento de éste, Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando. Operará en todo caso el cómputo a efectos de la antigüedad y el reintegro será automático.

Cuando por razón de enfermedad propia o cualquiera de sus hijos menores de 16 años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, verán concedido, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo de la Seguridad Social.

Tercera. Otras cláusulas tipo sobre Protección Social.

Acoso sexual.—Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad.

No se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

A) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

B) Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquiera otras decisiones relativas al empleo. Que dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a lo/as trabajadores/as que sean objeto de dicha conducta el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionado con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria como falta muy grave. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquel se efectúe por un/a superior/a hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a deseen iniciar.

Tipificar como falta muy grave: El acoso moral o mobbing y el acoso sexual.

Violencia doméstica.—En la empresa es posible que puedan existir trabajadores/as que se encuentren sufriendo una situación de violencia o «malos tratos».

Es necesario tomar conciencia de que esa situación puede afectar a su prestación de servicios de muchas maneras y que incluso la lleven a perder su único medio de vida, su puesto de trabajo en la empresa.

Las manifestaciones de esa situación doméstica en el ámbito de su prestación de servicios son el absentismo, el estrés, bajo rendimiento, falta de atención en las tareas y esas manifestaciones afectan a su salud y seguridad en el trabajo y puede repercutir en la de otros trabajadores y trabajadoras.

Se pactará con la empresa permisos de trabajo retribuidos, de duración determinada, mientras que el trabajador o trabajadora víctima de esa situación, siempre y cuando decida denunciarla, normalice sus circunstancias (nuevo domicilio para ellos y sus hijos, atención a éstos, tramitación de documentos, flexibilidad de la jornada de trabajo para poder seguir procedimientos judiciales, etc.).

La duración de estos permisos podrá negociarse con la empresa y consistir, bien permisos de una a dos semanas, o bien los días necesarios para el caso de que sea necesario seguir procedimientos judiciales (acudir a comparecencias, actos de juicio, etc.).

Drogodependencia.—Se reconoce el alcoholismo y demás drogadicciones como una cuestión de salud, y la aplicación del art. 54.2 del E.T. se aplicará teniendo en cuenta siempre los conceptos de habitualidad y repercusión en el trabajo.

Cuarta. Incrementos y revisiones salariales.

Se pacta expresamente un incremento para los años 2003, 2004, y 2005 consistente en el IPC previsto para cada año mas un 1%, revisándose, en caso de que el IPC de cada año supere dicho incremento, precisamente en la diferencia existente entre el incremento efectuado y los IPC reales de esos años.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las normas generales de derecho necesario.

ANEXO I

Grupos y Categorías Profesionales

Grupo I:

Titulados de Grado Superior.
Jefe de Equipo de Informática.
Titulados de Grado Medio.
A.T.S.
Maestro Industrial.

Grupo II:

Director de Sección Mercantil.
Jefe de División.
Jefe de Personal.
Jefe de Ventas.
Jefe de Compras.
Encargado General.
Jefe de Sucursal.
Jefe de Supermercado.
Jefe de Almacén.
Jefe de Grupo.
Jefe de Sección Mercantil.
Encargado de Establecimiento.
Intérprete.

Grupo III

Viajante.
Corredor de Plaza.
Dependiente de 2.^a
Dependiente de 1.^a
Dependiente Mayor.
Ayudante de Dependiente.
Aprendiz 1.^{er} año.
Aprendiz 2.^o año.

Grupo IV:

Director de Sección Técnica.
Jefe de División.
Jefe Administrativo.
Secretario.
Contable.
Jefe de Sección Administrativa.

Grupo V:

Contable.
Cajero.
Oficial Administrativo.
Programador de Ordenador.
Auxiliar Administrativo.
Perforista.
Aspirante Administrativo.
Auxiliar de Caja con menos de dos años en la categoría.
Auxiliar de Caja con más de dos años en la categoría.

Grupo VI:

Jefe de Sección de Servicios.
Dibujante.
Escaparartista.
Ayudante de Montaje.
Delineante.
Visitador.
Rotulista.

Cortador.
Ayudante de Cortador.
Jefe de Taller.
Prof. Oficio de 1.^a
Chofer.
Repartidor.
Chofer Mecánico.
Prof. Oficio de 2.^a
Ayudante de Oficio.
Capataz.
Mozo Especializado.
Ascensorista.
Telefonista con menos de dos años en la categoría.
Telefonista con más de dos años en la categoría.
Mozo.
Empaquetador/a con menos de dos años en la categoría.
Empaquetador/a con más de dos años en la categoría.

Grupo VII:

Conserje.
Cobrador.
Vigilante.
Serenos.
Ordenanza.
Portero.
Personal de Limpieza.

Categorías	Salario base	Plus Transporte en 11 mensualidades
Prof. Ofic. 2. ^a	675,21	66,75
Conductor A-1	675,21	66,75
Prof. Ofic. 3. ^a	675,21	66,75
Capataz	675,21	66,75
Mozo Especializado	675,21	66,75
Telefonista	675,21	66,75
Mozo	675,21	66,75
Limpieza	675,21	66,75
Conserje	675,21	66,75
Cobrador	675,21	66,75
Vigilante	675,21	66,75
Serenos	675,21	66,75
Ordenanza	675,21	66,75
Portero	675,21	66,75
Analista Sistemas	1.279,92	66,75
Analista Aplicaciones	1.065,49	66,75
Program. Sistemas	1.065,49	66,75
Program. Aplicaciones	938,64	66,75
Operador Ordenador	852,39	66,75
Verificador/a	781,53	66,75
Perforista	675,21	66,75

ANEXO II

Tabla salarial para los centros de trabajo de la provincia de Madrid de 1.01.2003 a 31.12.2005

Categorías	Salario base	Plus Transporte en 11 mensualidades
Ingeniero	1.279,92	66,75
Licenciado	1.279,92	66,75
Ayte. Técnico	1.065,49	66,75
Practicante	834,89	66,75
Jefe Personal	1.279,92	66,75
Jefe Ventas	1.279,92	66,75
Jefe Compras	1.279,92	66,75
Encargado Gral.	1.279,92	66,75
Jefe Almacén	1.065,49	66,75
Jefe Sucursal	1.065,49	66,75
Jefe de Grupo	938,64	66,75
Jefe de Sección	851,91	66,75
Viajante	828,06	66,75
Corredor Plaza	782,83	66,75
Encargado Estab.	782,83	66,75
Dependiente	781,53	66,75
Ayte. Dependiente	675,21	66,75
Depte. Mayor	831,73	66,75
Jefe Adm. 1. ^a	1.150,80	66,75
Jefe Secc. Adm.	938,64	66,75
Contable-Cajero	852,39	66,75
Ofic. Adm. 1. ^a	852,39	66,75
Ofic. Adm. 2. ^a	781,53	66,75
Auxiliar Adm.	675,21	66,75
Aspirante Adm.	518,06	40,94
Aux. Caja menos de 2 años en la categ.	436,39	40,94
Aux. Caja más de 2 años en la categ.	675,21	66,75
Cobra Vtas, a Crédito	727,13	66,75
Dibujante Proyectista	1.065,49	66,75
Escaparataista	979,96	66,75
Rotulista	985,74	66,75
Delineante	985,74	66,75
Cortador y Calcador	870,53	66,75
Ayute. De Cortador/a	758,14	66,75
Visitador	894,40	66,75
Jefe de Taller	938,73	66,75
Conductor D y E	792,84	66,75
Conductor C	733,07	66,75
Prof. Ofic. 1. ^a	733,07	66,75
Conductor B	675,21	66,75

ANEXO III

Tabla salarial para los centros de trabajo de las provincias de Valencia y Albacete de 1.01.2003 a 31.12.2005

Categorías	Salario base	Plus Convenio
Ingeniero	1.163,09	62,89
Licenciado	1.163,09	62,89
Jef. Eq. Informática	1.163,09	62,89
Ayte. Técnico	1.004,30	58,16
Titulado Grado Medio	1.004,30	58,16
Analista	1.004,30	58,16
Ayte. Téc. Sanitario	818,50	52,99
Maestro Industrial	818,50	52,99
Dir. Secc. Mercantil	1.163,09	62,89
Jefe de División	1.163,09	62,89
Jefe de Personal	1.163,09	62,89
Jefe de Compras	1.163,09	62,89
Jefe de Ventas	1.163,09	62,89
Encargado Gral.	1.163,09	62,89
Jefe Almacén	1.004,30	58,16
Jefe Sucursal	1.004,30	58,16
Jefe de Grupo	911,70	55,60
Jefe Secc. Mercantil	846,78	53,59
Viajante	738,62	50,71
Corredor Plaza	712,63	50,01
Encargado Estab.	809,47	52,78
Depte. Menos de 2 años en la categoría	710,66	49,94
Depte más de 2 años en la categoría	764,03	51,46
Ayudante de Dependiente	680,83	49,21
Depte. Mayor	829,15	53,28
Contrato Formación	388,90	0
Dir. Secc. Técnica	1.163,90	62,89
Jefe de División Técnica	1.002,97	57,64
Jefe Administrativo	1.072,46	60,13
Secretario	763,72	51,46
Jefe Secc. Adm.	909,21	55,49
Contable	846,47	53,81
Cajero	846,47	53,80
Programador Ordenador	845,80	53,75
Oficial Administrativo	764,24	51,46
Auxiliar Administrativo	680,83	49,21
Perforista	680,83	49,21
Aux. Caja menos de 2 años en la categoría	458,69	0
Aspirante Administrativo	458,69	0
Aux. Caja más de 2 años en la categoría	647,23	48,25
Jefe Secc. De Servicios	838,62	53,49

Categorías	Salario base	Plus Convenio
Dibujante	1.004,29	58,16
Escaparartista	909,18	55,49
Ayudante Montaje	680,84	53,45
Rotulista	816,90	52,66
Delineante	816,90	52,66
Cortador	776,26	51,78
Ayte. De Cortador/a	705,50	45,33
Visador/a	816,90	52,66
Jefe de Taller	776,26	51,78
Conductor D y E	710,66	49,94
Prof. Ofic. 1. ^a	710,66	49,94
Conductor B	689,64	49,28
Prof. Ofic. 2. ^a	689,64	49,28
Ayudante de Oficio	680,83	53,45
Capataz	689,52	49,37
Mozo Especializado	687,31	49,28
Telefonista menos de 2 años en la categoría.	508,50	29,01
Telefonista más de 2 años en la Categoría	637,19	48,32
Mozo	680,82	49,21
Limpieza por horas	3,56	0
Conserje	618,84	47,46
Cobrador	618,84	47,46
Vigilante	618,84	47,46
Sereno	618,84	47,46
Ordenanza	618,84	47,46
Portero/a	618,84	47,46
Ascensorista	680,84	53,45
Empaquetador/a menos de 2 años en la categoría	497,59	44,07
Empaquetador/a más de dos años en la categoría	680,83	49,21

ANEXO IV

Tabla salarial para los centros de trabajo de la provincia de Granada de 1.01.2003 a 31.12.2005

Categorías	Salario base
Director	1.084,15
Subdirector	1.046,57
Jefe de Personal	1.006,41
Titulado Superior	1.006,41
Analista	1.006,41
Jefe Ventas	1.006,41
Jefe Marketing	1.006,41
Jefe de Compras	1.006,41
Jefe de División	1.006,41
Encargado General	1.006,41
Jefe Administrativo	989,65
Jefe de División	989,65
Jefe de Almacén	970,61
Jefe de Grupo	970,61
Jefe de Sección Administrativa	970,61
Titulado de Grado Medio	970,61
Jefe de Sucursal	970,61
Programador	970,61
Encargado de Establecimiento	916,11
Encargado de Sucursal	916,11
Dependiente Mayor	942,03
Jefe de Sección	942,03
Maestro de Taller	942,03
Contable-Cajero/a	896,90
Operador/a de Máquinas	874,55
Escaparartista y Decorador/a	970,31
Profesional de Oficio de 1. ^a	867,13
Viajante y Corredor de Plaza	896,90
Oficial Administrativo	874,55
Cortador/a y Cortador/a de Metales	874,45
Dependiente	874,45

Categorías	Salario base
Cajero/a	838,81
Profesional de Oficio de 2. ^a	849,37
Conductor Repartidor	867,13
Mozo Especializado	843,46
Ayudante de Dependiente	840,51
Aprendices	529,45
Auxiliar Administrativo	856,88
Perforista	856,88
Operador de Consola	856,88
Auxiliar de Caja	780,84
Ayudante de Decoración	874,45
Profesional de Oficio de 3. ^a	837,47
Mozo y Telefonista	831,06
Cobrador/a, Empaquetador/a	780,84
Manipulador/a	780,84
Reponedor/a y Marcador/a	780,84
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero	772,83
Personal de Limpieza	772,83
Trabajador en Formación 1. ^{er} año	478,10
Trabajador en Formación 2. ^o año	512,95

ANEXO V

Tabla salarial para los centros de trabajo de la provincia de Barcelona de 1.01.2003 a 31.12.2005

Categorías	Salario base	Pagas extras
Ingenieros y Licenciados	1.134,81	1.134,81
Ayte. Técnico Sanitario	1.010,06	1.010,05
Jefe de Personal	1.127,64	1.127,62
Jefe de Ventas	1.127,64	1.127,62
Jefe de Compras	1.127,64	1.127,62
Encargado General	1.127,64	1.127,62
Jefe de Almacén	1.006,12	1.006,11
Jefe de Sucursal	1.006,12	1.006,11
Jefe de Grupo	936,19	925,67
Inspector de Ventas	936,17	925,67
Jefe Sección Mercantil	902,08	882,57
Encargado Establecimiento	900,37	879,02
Viajante	888,99	866,87
Corredor de Plaza	864,74	837,63
Auto-Venta	864,74	837,63
Dependiente más de 2 años en la categoría.	881,06	857,30
Dependiente menos de 2 años en la categoría.	858,78	817,89
Dependiente Mayor	926,50	909,87
Dependiente con Idiomas	926,50	912,00
Ayudante de Dependiente	854,65	816,57
Demostrador/a	854,65	816,57
Aprendiz de 1. ^{er} año	481,44	481,43
Aprendiz de 2. ^o año	481,44	481,43
Jefe Administrativo	1.056,52	1.056,50
Jefe Sección Administrativa	940,71	930,95
Contable Cajero/a	920,80	905,27
Oficial Administrativo de 1. ^a	916,74	889,17
Oficial Administrativo de 2. ^a	862,77	822,96
Auxiliar Administrativo más de 2 años en la categoría	840,92	783,98
Aux. Adm. Menos de 2 años en la categoría.	815,91	752,19
Aspirante Administrativo	608,55	608,54
Aux. Caja menos de dos años en la categoría.	514,80	514,80
Aux. Caja más de 2 años en la categoría	798,33	728,21
Dibujante	1.017,41	1.017,40
Escaparartista	963,44	957,89
Rotulista	940,69	929,06
Delineante de 1. ^a	940,69	929,06
Delineante de 2. ^a	932,88	919,63
Cortador/a	932,88	919,63
Ayudante de Cortador/a	886,86	852,19
Jefe de Taller	1.094,73	1.094,71
Técnico Post-venta	878,92	840,56

Categorías	Salario base	Pagas extras
Prof. Ofic. 1. ^a y Chofer C	878,92	840,56
Prof. Ofic. 2. ^a y Chofer B	869,55	835,48
Prof. Ofic. 3. ^a y Chofer A	862,71	826,90
Ayudante de Oficio	847,47	790,96
Capataz	880,88	850,13
Mozo Especializado	861,03	824,70
Telefonista	840,92	783,98
Mozo	840,92	783,98
Personal de Limpieza	840,92	783,98
Envasador/a y Embalador/a	840,92	783,98
Cosedor/a de Sacos	840,92	783,98
Conserje	859,58	822,95
Cobrador	877,36	860,61
Vigilante y Sereno	840,92	783,98
Ordenanza y Portero	840,92	783,98
Manipulador/a Informático/a	840,92	783,98
Grabador/a Informático/a	863,02	822,99
Operador/a Informático/a	917,02	889,20
Programador/a Informático/a	940,69	929,06
Analista Informático	1.017,41	1.017,40
Conceptor/a Informático/a	1.127,64	1.127,62
Director/a Informático/a	1.133,81	1.133,79

ANEXO VI

Tabla salarial para los centros de trabajo de la provincia de Murcia de 1.01.2003 a 31.12.2005

Categorías	Salario Base	Compl. Categoría
Titulado Superior	624,27	117,71
Titulado Grado Medio	591,68	117,71
Encargado y Jefe de Sucursal	622,31	117,71
Director	655,10	117,71
Jefe de División	618,04	117,71
Jefe de Personal	608,86	117,71
Jefe de Compras y Ventas	608,86	117,71
Jefe de Almacén y de Grupo	591,68	117,71
Jefe Administrativo	591,68	117,71
Jefe de Taller	591,68	117,71
Viajante y Corredor de Plaza	564,46	117,71
Dependiente Mayor	620,18	117,71
Dependiente de 1. ^a	564,46	117,71
Auxiliar de Caja de 1. ^a	564,46	117,71
Dependiente de 2. ^a	539,04	70,48
Auxiliar de Caja de 2. ^a	539,04	70,48
Ayudante de Dependiente	492,17	47,92
Secretario/a	566,38	117,71
Oficial Administrativo	579,05	117,71
Contable Cajero	579,05	117,71
Operador/a	579,05	117,71
Auxiliar Administrativo de 1. ^a	579,05	117,71
Auxiliar Administrativo de 2. ^a	564,46	70,48
Jefe de Sección de Servicios	566,46	117,71
Escaparata de 1. ^a y Cortador/a	589,80	117,71
Escaparata de 2. ^a	579,37	70,48
Delineante, Dibujante, Visitador/a	566,46	117,71
Profesional de Oficio de 1. ^a	564,46	117,71
Profesional de Oficio de 2. ^a	539,04	117,71
Mozo Especializado	536,81	95,14
Mozo	511,71	95,14
Telefonista y Cobrador	490,80	47,92
Ordenanza y Vigilante	490,80	47,92
Personal de Limpieza	490,80	47,92
Personal de Limpieza por Horas	4,36	0
Contratos Formación 1. ^{er} año	445,33	0
Contratos Formación 2. ^o año	468,71	0

ANEXO VII

Tabla salarial para los centros de trabajo de la provincia de Sevilla de 1.01.2003 a 31.12.2005

Categorías	Salario Base
Ingenieros y Licenciados	1.185,60
Ayudantes Técnicos	990,96
Practicantes	776,56
Jefe de Personal	1.185,60
Jefe de Compras y Ventas	1.185,60
Encargado General	1.185,60
Jefe Almacén y Sucursal	990,96
Jefe de Grupo	873,67
Jefe de Sección	805,27
Encargado Establecimiento	785,38
Viajante	773,31
Corredor/a de Plaza	739,12
Dependiente menos de 2 años en la categoría	745,16
Dependiente más de 2 años en la categoría	745,16
Ayudante de Dependiente	608,37
Jefe Administrativo	1.066,95
Jefe de Secc. Administrativa	878,94
Contable Cajero/a	808,68
Oficial Administrativo	765,24
Aux. Adm. Menos de 2 años en la categoría	569,92
Aux. Adm. Más de 2 años en la categoría	658,72
Aux. Caja menos de 2 años en la categoría	569,92
Aux. Caja más de 2 años en la categoría	658,72
Profesional de Oficio de 1. ^a	704,90
Profesional de Oficio de 2. ^a	664,70
Ayudante de Oficio	616,43
Mozo Especializado	664,70
Mozo y Telefonista	604,37
Conserje	604,37
Vigilante y Sereno	604,37
Ordenanza y Portero	604,37
Cobrador/a	684,82
Personal Limpieza por horas	3,34

5819 *RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A.».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A.» (Cód. Convenio número 9014372) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GESTIÓN Y APLICACIONES HIDRÁULICAS, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la mercantil «Gestión y Apli-