

Designación de un técnico federativo responsable del Programa, valorándose positivamente su exclusividad, el cual realizará el control y seguimiento de los deportistas implicados en el Proyecto (4 puntos).

Explicación detallada sobre el grado de coordinación del Programa propuesto con los existentes a nivel autonómico en su caso y específicamente con los programas de los Centros de Tecnificación y Especialización Deportiva reconocidos por este Consejo Superior de Deportes (8 puntos).

Ubicación de las instalaciones residenciales y deportivas, desarrollando los criterios de selección de las instalaciones residenciales y deportivas a utilizar, teniendo en cuenta la preferencia de utilización de los Centros de Tecnificación Deportiva clasificados por el Consejo Superior de Deportes (4 puntos).

Explicación detallada de la labor y participación de las Federaciones Autonómicas implicadas en el proyecto (4 puntos).

Actuaciones a realizar, calendario y número de participantes en cada una, diferenciado por sexo (2 puntos).

Sólo deben incluirse como actuaciones propias de este Programa, las que correspondan a tecnificación de los deportistas. No se aceptarán aquellas que por sus características y habitualidad son propias de incluir totalmente en el presupuesto ordinario de la Federación, salvo que por las peculiaridades de una determinada modalidad deportiva o actuación, la Federación correspondiente solicite su inclusión en este Programa y sea admitido.

Duodécimo.—Una vez cumplidos los requisitos del apartado decimoprimer, anteriormente mencionados, se procederá al cálculo de las subvenciones, para lo que la Comisión de Valoración tendrá en cuenta la magnitud de los siguientes parámetros:

Años de permanencia en este programa y en los programas nacionales precursores del mismo.

Implicación económica de la Federación en el Programa.

Valoración técnica del Proyecto de actuaciones según los criterios establecidos en el apartado decimoprimer.

Carácter olímpico-paralímpico de la modalidad deportiva.

Valoración técnica de las memorias de actividades del Programa de años anteriores.

Decimotercero.—El trámite de Audiencia se evacuará de conformidad con lo previsto en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. La iniciación del trámite se notificará a los interesados, concediéndoles un plazo de quince días para que efectúen las alegaciones y presenten los documentos y justificantes pertinentes.

Decimocuarto.—La propuesta de Resolución deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

Decimoquinto.—La concesión o denegación de estas subvenciones será adoptada por Resolución del Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, de conformidad con lo dispuesto en la base quinta, apartado 5 de la Orden Ministerial de 23 de enero de 1998, y se notificará, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, por el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes a los Presidentes de las Federaciones implicadas.

Decimosexto.—El plazo máximo para la Resolución del Procedimiento será de cinco meses computados a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, entendiéndose desestimada una vez transcurrido el plazo para resolver si no hubiese recaído Resolución expresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.4 del Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

Decimoséptimo.—La Resolución que ponga fin al procedimiento será definitiva y contra la misma cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998. Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo organismo que la ha dictado.

La presente resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92,

de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 29 de septiembre de 2003.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Juan Antonio Gómez-Angulo Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19273 *RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare, S. Com.p.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A., (Código de Convenio n.º 9013662), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de septiembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PFIZER CONSUMER HEALTHCARE, S.Com.p.A. 2003

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Normas de Aplicación

Art. 1. *Ambito Territorial.*

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

Art. 2. *Ambito Personal.*

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

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

Art. 3. *Ambito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de Enero del presente año, y tendrá una duración de 1 año, o sea hasta todo el día 31 de Diciembre del 2003.

Art. 4. *Denuncia, Prórroga y Revisión.*

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

Art. 5. *Compensación y Absorción.*

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

Art. 6. *Garantía Personal.*

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

CAPÍTULO II

Art. 7. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del Trabajo

NORMAS GENERALES

Art. 8.

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.^a La exigencia de la actividad normal.
- 2.^a Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.^a Vigilancia, atención y limpieza de las herramientas de trabajo encomendadas.
- 4.^a La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la cate-

goría y clasificación profesional de los mismos puedan comprenderla con facilidad.

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

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

Art. 8.1.

Se dará información trimestral al Comité de Empresa o Representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la Empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

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

Art. 8.2.

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

Art. 9. *Otros Puestos de Trabajo.*

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

Art. 10.

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

CAPÍTULO IV

Ingresos, Ascensos, Plantilla, Período de Prueba y Ceses

Art. 11.

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

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

Art. 11.1 *Ascensos.*

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

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

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

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

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

Art. 11.2 *Plantilla.*

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

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

Art. 11.3 *Período de Prueba.*

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

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

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

Art. 11.4 *Preaviso de Cese.*

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

- A) Personal empleado y técnico, 1 mes.

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

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

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

CAPÍTULO V

Permisos, Licencias, Jornadas de Trabajo y Vacaciones

Art. 13 *Permisos.*

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

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

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

Los apartados a, b, c, d, e y f que todas las parejas de hecho puedan disfrutar de los beneficios de este artículo.

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

Los trabajadores (padre o madre), por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que

podrán dividir en dos fracciones pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en un hora, partida o no.

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

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

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes y los que concurren a oposiciones para ingresar a cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen hasta un máximo de 10 días al año.

Art. 13.1 *Licencias.*

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

Art. 14. *Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo será como hasta la fecha de 40 horas de trabajo efectivo a la semana.

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre el 1.º de Enero de 2.003 y el 31 de Diciembre del mismo año.

El Calendario Laboral para 2.003 será el Calendario Oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días de forma tal que se realicen 222 días de trabajo. Para este año, las fiestas adicionales se fijan en los días: 17 de Abril, 23 de 3 Junio, 12 de Septiembre, 29, 30 y 31 de Diciembre.

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

Art. 15. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales para todo el personal de la empresa.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Remuneraciones, Ayudas Asistenciales, Dietas, Kilometraje y Subvenciones

Art. 16. *Estructura Salarial.*

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

Art. 16.1 *Incremento Salarial.*

Con efectos 1.º de Enero de 2.003, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 3% sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

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

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

Art. 16.2 *Cláusula de Revisión Salarial.*

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 2.003 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2.002 superior 3%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de Enero de 2.004, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2.003.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 2.003).

Art. 17. *Salario Base.*

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

Art. 18. *Complementos Personales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La gratificación extraordinaria adicional, se devengará por años naturales contados del 1.º de Enero al 31 de Diciembre de cada año, y se hará efectiva en el mes de Febrero del año a que corresponda la paga. En consecuencia, el personal que cause baja en el Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado

sobre la parte proporcional anual que se le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. Esta gratificación se abonará el día 10 del mes correspondiente.

Art. 20. *Pago Mensual.*

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

Art. 21. *Pago del Salario.*

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

Art. 22. *Kilometraje.*

Para todo el personal sujeto a este convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa y con vehículo propio, se establece el precio Km. en 0,28.-€.

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

Art. 23. *Dietas*

Las dietas para el personal de ventas durante 2.003 queda como sigue:
Agentes de propaganda: Media Dieta: 17 €. Dieta Entera: 89 €.

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

Art. 24. *Canon representación Personal de Propaganda.*

Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los inspectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de 879 €/año que se distribuirá en 15 pagas.

Art. 25. *Subsidio por Nupcialidad.*

El personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia o documento que certifique la convivencia, la cantidad de 410 € brutas.

Art. 26. *Subvención Natalidad.*

Se mantiene la subvención de natalidad o adopción que se tenía establecida, cuyo importe queda en 356 € brutas por hijo.

Art. 27. *Ayuda para Hijos Discapacitados Psíquicos/as, Físicos/as y Sensoriales.*

Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica, por tal circunstancia, por la Autoridad Laboral competente, quedando su importe en 359 € brutas mensuales.

Art. 28. *Seguro Colectivo de Vida.*

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

Art. 29. *Asistencia Sanitaria.*

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

Art. 30. Estudios Empleados.

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

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

Se pagará a cada empleado la cantidad de 126,85 € anuales por cada hijo menor de 18 años de edad a excepción del personal del Comité de Dirección.

Art. 31.

Los premios de Vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

- A los 10 años de antigüedad en la Empresa 327 € Brutas.
- A los 15 años de antigüedad en la Empresa 436 € Brutas.
- A los 20 años de antigüedad en la Empresa 528 € Brutas.
- A los 25 años de antigüedad en la Empresa 1.055 € Brutas.
- A los 30 años de antigüedad en la Empresa 1.250 € Brutas.
- A los 35 años de antigüedad en la Empresa 1.337 € Brutas.
- A los 40 años de antigüedad en la Empresa 1.605 € Brutas.
- A los 45 años de antigüedad en la Empresa 1.872 € Brutas.

Art. 32. Complemento de prestación por Enfermedad y Accidente.

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

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

Art. 33. Complemento de prestación por baja de Maternidad.

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

Art. 34. Pérdida o Disminución de aptitud o capacidad laborall

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

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

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

Art. 35. Comedor Laboral.

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

19274 RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2003, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se da publicidad a las actividades y ocupaciones que se consideran prioritarias para la aprobación de proyectos de interés general y social de la Orden de 19 de diciembre de 1997.

La Orden de 19 de diciembre de 1997 establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. El artículo 2 de la orden establece que la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, antes del 30 de octubre de cada año,

determinará, mediante resolución administrativa, aquellas actividades y ocupaciones que se consideren preferentes a efectos de la aprobación posterior de proyectos u obras de interés general y social presentados por las entidades citadas anteriormente.

El funcionamiento del programa debe ajustarse a los compromisos adquiridos en el Plan de Acción para el Empleo, de tal manera que los ámbitos de actividad a través de los cuales se desarrollan las acciones de colaboración entre el INEM y organismos públicos o entidades sin fines de lucro, sean lo más susceptibles de generar posibilidades de colocación para los desempleados participantes.

Con la finalidad de acercar la gestión del programa al cumplimiento de su objetivo de mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo a través de contratos de trabajo que les facilite una práctica profesional adecuada para su inserción laboral, se consideran como actividades prioritarias las que se especifican a continuación:

1. Actividades de desarrollo cultural, como:

Desarrollo cultural local.
Turismo.
Patrimonio cultural.
Audiovisuales.
Similares.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Agentes de información.
Agentes de encuestas.
Vigilantes en general.
Peones en general.
Operadores de radio.
Personal de apoyo.

2. Actividades Científicas, como:

Áreas diversas de investigación.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Técnicos especializados.
Personal de apoyo.

3. Actividades de apoyo a colectivos con especiales dificultades de inserción, como:

Las dirigidas a marginados.
Las dirigidas a excluidos del mercado de trabajo.
Similares.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Profesorado en general.
Animador de grupo.
Monitores ocupacionales.
Agentes de información.
Maestros de taller.
Personal de apoyo.

4. Actividades que combinen trabajo efectivo en la obra o servicio con la formación teórica, como:

Estudios sobre necesidades de empleo.
Análisis de prospección de creación de actividad y mercado de trabajo.
Similares.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Técnicos especializados.
Profesorado en general.
Personal de apoyo.

5. Actividades relacionados con el medio ambiente, como:

Gestión de residuos.
Gestión de aguas.
Protección y mantenimiento de zonas naturales.
Control de contaminación e instalaciones correspondientes.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Técnicos especializados.
Vigilantes en general.