

- c) Desarrollar las funciones que le encomienda el presente Convenio.
- d) Efectuar el seguimiento y evaluación del Convenio.
- e) Conocer las adaptaciones a que se refiere el número 1 de esta

Cláusula, que procedan de un cambio normativo o de una variación de los procesos administrativos de carácter general en materia de protección por desempleo, y acordar aquellas que supongan alteración de las actividades y tareas incluidas en el presente Convenio.

La Comisión, en relación con el Convenio, se reunirá, al menos, una vez al año.

La presidencia de la Comisión será rotativa anualmente y se iniciará con la presidencia por parte de la Administración del Estado.

Se crea un grupo de trabajo de la Comisión con la denominación de «Subcomisión de Coordinación del Convenio de Colaboración para la gestión del empleo y de las prestaciones por desempleo», para la resolución de aspectos concretos sobre la aplicación del Convenio y especialmente con referencia a la coordinación de las Oficinas de Empleo, a fin de dar una solución rápida y puntual a los problemas de funcionamiento que puedan surgir.

Esta Subcomisión se reunirá con carácter bimestral, o a petición de cualquiera de las partes firmantes, y estará compuesta por 4 representantes de la Comunidad Autónoma de Cantabria y 4 representantes del Instituto Nacional de Empleo.

3. El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Dada la naturaleza administrativa de este Convenio será competencia de la jurisdicción contencioso administrativa dirimir los conflictos a que la ejecución del mismo pudieran dar lugar.

El Convenio se prorrogará automáticamente por años naturales, salvo que expresamente se denuncie por alguna de las partes firmantes.

La denuncia a que se hace referencia en el párrafo anterior deberá producirse con una antelación mínima de seis meses al término del correspondiente período de vigencia. En todo caso, se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio o hasta la ordenación de un nuevo modelo de gestión de las prestaciones.

4. Con la finalidad de garantizar el mantenimiento del servicio dispensado a los usuarios, los responsables de las dos Administraciones, podrán acordar, en caso necesario, y, durante un período transitorio máximo de 3 meses desde la fecha de firma del Convenio, la adopción de las medidas precisas en la distribución de las actividades y tareas previstas en el Convenio, en tanto se operativizan las estructuras organizativas, así como los procesos de información o de formación, y se consigue la adaptación del personal, al servicio de ambas Administraciones, en el ejercicio de sus respectivas competencias.

5. El presente Convenio se publicará en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En prueba de su conformidad y para que así conste, ambas partes firman el presente Convenio de colaboración, en el lugar y fecha indicados por cuaduplicado ejemplar.—Por la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Consejero de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, Pedro Nalda Condado.—Por la Administración del Estado, la Directora general del Instituto Nacional de Empleo, M.^a Dolores Cano Ratia.

14866 RESOLUCIÓN de 7 de julio 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 Amper Soluciones, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa Amper Soluciones, S. A. (Código de Convenio n.º 9014632), que fue suscrito con fecha 12 de junio 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, 7 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE AMPER SOLUCIONES 2003

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación y condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal de todos los Centros de Trabajo de Amper Soluciones, S.A., actuales y de futura creación, en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal de Alta Dirección al que se refiere el Art. 2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985 de 1 de Agosto y, en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Los efectos económicos derivados de lo dispuesto en los artículos 26 (incremento salarial), 27 (gratificación por objetivos), 28 (revisión salarial), 34 (dietas), 35 (media dieta) y en la Disposición Transitoria (Paga de Convenio) únicamente será de aplicación al denominado personal de convenio. No obstante, el personal fuera de tablas, continuará rigiéndose por las políticas de la empresa para estas materias.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, iniciándose sus efectos el día 1 de Enero de 2003 y concluyendo el día 31 de Diciembre del año 2003.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de Enero de 2004 en sus propios términos.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

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

La correcta aplicación de lo pactado en el presente convenio no será objeto de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por doce miembros, seis designados por la Representación de los Trabajadores y seis por la Dirección de la Empresa.

La Comisión se reunirá una vez por trimestre con carácter ordinario, y extraordinariamente, cuando exista una causa que lo justifique y así

sea solicitado por alguna de las partes que la integran, por mayoría de sus componentes.

Trimestralmente recibirá información sobre la situación económica de la empresa y mensualmente sobre la evolución de la plantilla, la contratación temporal, absentismo y horas extraordinarias.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Competencia.*

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

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

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

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

Por todo ello, la prestación de servicios en localidad distinta a la que radique el centro de trabajo o residencia habitual del empleado, no tendrá la consideración formal de desplazamiento sino de incorporación a obra. Los trabajadores podrán ser desplazados a población distinta de su residencia habitual por períodos de hasta un año, abonando, además de los salarios, los gastos de viajes y las dietas.

Cuando exista oposición por el trabajador, alegando causa justa, serán competentes para resolver los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión.

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

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

Estos días de descanso podrán compensarse económicamente, de común acuerdo, por una cantidad equivalente a cinco días de salario nivel y complemento salarial absorbible, no absorbible y antigüedad.

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

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

Si la incorporación a obra se prevé que pudiera tener una duración superior a tres meses el período de preaviso al trabajador será de un mínimo de cinco días laborales. Si se prevé que pudiera tener una duración de entre 15 días naturales y tres meses, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de cuatro días naturales.

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

Artículo 10. *Movilidad internacional.*

Las necesidades de mano de obra en el extranjero se atenderán prioritariamente con personal de la zona o de países cercanos y solo en los

casos en los que no sea posible mantener este criterio se recurrirá a personal voluntario de Amper Soluciones.

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. *Sistema de clasificación profesional.*

La nueva Clasificación Profesional define una estructura basada en 2 Grupos Profesionales integrados por Puestos-Tipo que, a su vez, se clasifican en 9 Niveles.

Artículo 12. *Conceptos del sistema de clasificación.*

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

Puesto-Tipo es aquel que agrupa funciones y finalidades básicas comunes a los puestos de un mismo Grupo.

El Nivel es un intervalo de clasificación que permite diferenciar la importancia de las responsabilidades que se desarrollan en el contenido funcional de cada Puesto-Tipo. El Nivel al que se adscribe el puesto de trabajo del trabajador determinará el referente del salario fijo que le corresponda, según el Sistema Retributivo que se establece en el Capítulo VI del Convenio.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

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

Grupo I. Operaciones: Este Grupo integra todos aquellos puestos que desempeñan actividades de tipo técnico y operativo en la empresa.

Grupo II. Administración: En este Grupo Profesional se integran aquellos puestos de trabajo que tienen un contenido administrativo o son facilitadores de recursos a los puestos de trabajo incluidos en el Grupo Profesional de Operaciones.

Artículo 14. *Puestos-tipo y niveles.*

En el Anexo n.º II se recoge el cuadro de grupos profesionales y niveles profesionales.

La relación de tareas y funciones que configuran cada puesto de trabajo se enumeran en el anexo IV. Esta relación de tareas y funciones no es un relación exhaustiva sino la descripción de las más representativas y significativas.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 15. *Período de prueba.*

La incorporación a la plantilla de Amper Soluciones, S.A., se entenderá en todo caso sometida a período de prueba, en función de los siguientes períodos máximos:

- Niveles I, II, III, IV y V: 1 mes.
- Resto de niveles: 3 meses.
- Plantilla fuera de tablas: 6 meses.

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

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los trabajos que sean encargados por los

clientes de forma singularizada, y queden soportados, aun cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato programa.

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

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

Artículo 17. *Excedencia.*

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

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

3. Las excedencias por cuidado de hijos, adopción o acogimiento y cuidado de un familiar se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

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

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional e igual nivel al suyo que hubiera o se produjera en la empresa.

6. Los trabajadores a los que se les conceda una excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrán prestar sus servicios en empresas de la misma actividad que «Amper Soluciones, S.A.» de producirse tal situación, quedaría automáticamente extinguida la relación laboral, sin más trámite que la comunicación escrita al interesado.

Artículo 18. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

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

Trabajadores con niveles del I al V: 15 días naturales de antelación.

Resto de trabajadores de la empresa: 30 días naturales de antelación.

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

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada en cómputo anual.*

La jornada anual de trabajo efectivo para todos los centros de la empresa será de 1.752 horas en el año 2003.

El horario normal de trabajo será de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 horas. Cada centro de trabajo confeccionará el calendario laboral de acuerdo con sus connotaciones particulares.

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

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

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

Para los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior en el cómputo semestral, disfruten menos

fiestas que las celebradas en este mismo período en su centro de trabajo, el número de días no disfrutados se acumularán a las vacaciones o a las fiestas de semana santa o navidad o a las licencias retribuida o, alternativamente, por días de libre disposición siempre que no generen coste añadido para la compañía y siendo los posibles desplazamientos de cuenta del trabajador, acogiéndose a la regulación para el disfrute de los días de libre disposición contenida en el presente convenio.

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

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar de 1 día que tendrá la consideración de libre disposición y que será independiente de las horas que resulten como consecuencia del ajuste del calendario laboral. Excepcionalmente, el personal procedente de Amper, S.A., COSESA y Amper Datos, S.A., mantendrá a título personal y no acumulativo al día de libre disposición citado los sistemas vigentes en este aspecto en cada uno de los convenios extintos.

Cuando por requerimiento del cliente fuera necesario dar servicio fuera de la jornada ordinaria y hasta un máximo de 2 horas, la jornada ordinaria se ajustará a las necesidades del cliente. Tal ajuste se llevará a efecto con personal voluntario. en el supuesto de no existir personal voluntario, la cobertura se llevará a efecto según lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo siguiente.

Artículo 20. *Jornada irregular.*

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

A tal fin se acuerda que, cuando en un período no inferior a tres días laborables se produzca un volumen de actividad superior al considerado normal, y las necesidades de producción lo requieran, la jornada ordinaria de trabajo pueda ser ampliada, sin que en ningún caso ésta supere las 10 horas de trabajo diarias y hasta acumular, como máximo, un crédito a favor del trabajador de 80 horas anuales. A efectos de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 19 (jornada en cómputo anual) y para aquellos supuestos en los que el ajuste de jornada no pueda hacerse con personal voluntario, las necesidades serán cubiertas mediante la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo. Inicialmente las necesidades serán cubiertas con personal voluntario. Si no hubiese personal voluntario, la cobertura se llevará a efecto mediante la aplicación de la jornada irregular a todo el personal de la delegación, susceptible de ocupar las funciones requeridas, de forma rotatoria. El crédito de 80 horas podrá ser ampliado de forma voluntaria.

Cuando el trabajador tenga que realizar una jornada ampliada, se le preavisará a él y a sus representantes legales, salvo en situaciones de urgencia, con una antelación mínima de 72 horas. En situación de urgencia, al comité se le notificará esta situación al día siguiente.

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

Tan pronto como la empresa tenga conocimiento, se informará a los representantes de los trabajadores de los períodos de alta y baja actividad.

El mayor número de horas que realice el trabajador por jornada irregular, será compensado por un tiempo de descanso equivalente, en el período que, coincidiendo con la época de menor actividad o carga de trabajo de la empresa, se determine de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, con conocimiento del comité de empresa, quedando compensado en todo caso antes del día 15 de junio del año siguiente. Tales horas deberán disfrutarse, necesariamente, mediante su acumulación en jornadas completas y, por cada jornada, el trabajador percibirá una compensación económica de 9,02 €.

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

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

Artículo 21. *Trabajos en fin de semana o festivos.*

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en jornada ordinaria debido a que así lo requiera el cliente

o a la propia naturaleza de la actividad a realizar o la urgencia en la entrega de la instalación, ambas partes convienen que el trabajo se realice o ultime en días no laborables.

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

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

Los trabajadores que presten sus servicios en días no laborables, percibirán en concepto de horas extraordinarias la cantidad equivalente a la estipulada como hora extra del nivel vi por cada hora de trabajo, salvo que el trabajador, opte por un descanso compensatorio del tiempo invertido, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora trabajada en día no laborable.

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

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, el trabajador que preste sus servicios en días no laborables, percibirá una gratificación por importe de 42,35 € por cada jornada que realice.

Artículo 22. *Trabajos en horario de tarde.*

El horario de tarde será de 14,00 a 22,00 horas y se empleará con carácter excepcional para las labores en las que el cliente obligue a la realización del trabajo en horario de tarde.

Los trabajadores que presten sus servicios en horario de tarde no percibirán la media dieta y, como compensación, se le abonará en concepto de plus de tarde, una cantidad equivalente a 10,59 € por jornada trabajada, disponiendo asimismo de un descanso de 30 minutos para tomar el bocadillo, el cual tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 23. *Trabajos en horario de noche.*

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

Cuando los trabajos se realicen entre las 22,00 y las 6,00 horas del día siguiente, los trabajadores afectados percibirán en concepto de plus nocturno una cantidad equivalente a 2,47 € por hora trabajada.

No tendrá la consideración de festivo y se dará el mismo tratamiento que el indicado en el párrafo anterior a los casos en los que, por necesidades de la producción o exigencias del cliente, la jornada ordinaria de trabajo comience a las 22,00 horas del domingo o día festivo.

Asimismo, disfrutarán de un descanso de 30 minutos para la toma del bocadillo, que se computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas de prestación efectiva de trabajo que se realicen por encima de la jornada anual pactada en el art. 19 tendrán la consideración de horas extraordinarias.

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

La compensación de este tiempo extraordinario se hará, mediante retribución monetaria, en función del valor de la hora establecido en el anexo n.º III de este convenio o mediante el disfrute de un descanso compensatorio a razón de 1,75 horas de disfrute por cada hora realizada.

El 50%, como mínimo, de las horas extras realizadas en días laborables serán compensadas por tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas de disfrute por cada hora realizada.

Artículo 25. *Vacaciones.*

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

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

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

El devengo de las vacaciones será por año natural, proporcional al tiempo trabajado y, en su caso, al tiempo de contrato. Aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha de este convenio tuvieran un sistema de devengo distinto (entre el 1 de agosto y 31 de julio), lo mantendrán mientras no se dictamine lo contrario.

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

La retribución correspondiente al período de vacaciones, estará compuesta por los conceptos: salario nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible, complemento salarial no absorbible.

CAPÍTULO VI

Sistema retributivo

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Todos los conceptos salariales, fijos y variables, incluidos en los convenios de origen se incrementarán, con efectos de a partir del día 1 de enero del año 2003, en el 1,5%.

El incremento salarial pactado en el presente artículo únicamente será de aplicación al personal denominado de convenio; el personal denominado fuera de tablas continuará siéndole de aplicación el régimen que venían disfrutando hasta el momento.

Artículo 27. *Gratificación por objetivos.*

Para el año 2003 el sistema de gratificación por objetivos se regirá por el sistema siguiente:

Se recibirá una paga de compensación por objetivos no consolidable ni revisable, únicamente si se cumplen los objetivos establecidos por la compañía en el POA 2003 (fijados en 367.000,00 € de beneficio).

En el supuesto de que el POA se cumpliera, el importe de la gratificación por objetivos ascenderá a una cantidad global del 8% de los beneficios obtenidos y sobre la cantidad que supere los 367.000,00 € la cantidad global resultante será repartida linealmente entre el personal afectado por los efectos económicos del presente convenio colectivo y que estén de alta laboral en la empresa a la firma del presente convenio o fecha posterior. El importe máximo a distribuir por este concepto no podrá superar globalmente, en ningún caso, 120.202,42 € brutos.

Debido a los resultados económicos negativos correspondientes al ejercicio 2002, las partes acuerdan que para dicho año no habrá compensación por tal concepto.

La gratificación por objetivos pactada en el presente artículo únicamente será de aplicación al personal denominado de convenio; al personal denominado fuera de tablas les será de aplicación el régimen que venían disfrutando hasta el momento.

Artículo 28. *Revisión salarial.*

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2003 un incremento sobre el IPC de 1 de enero de 2003, superior al 2%, las tablas salariales de 2003 (según lo indicado en el artículo 26) serán revisadas, con efectos 1 de enero de 2004 en el exceso. Tal revisión no podrá resultar superior al 1,5%. La mencionada revisión salarial, si procediese, será consolidable en tablas con la fecha de efecto mencionada.

No obstante lo anteriormente expuesto, en el supuesto de que el POA previsto por la compañía en el ejercicio 2003 (367.000,00 € de beneficio) fuese cumplido y superado y la revisión salarial por el incremento del IPC hubiese alcanzado el tope establecido anteriormente del 1,5%, se procederá a la revisión de un 0,5% por cada 50.000,00 € de beneficio obtenido que supere el POA, hasta alcanzar la cifra de revisión fijada por el IPC real no pudiendo ser superada, en ningún caso, esta última.

La revisión salarial pactada en el presente artículo únicamente será de aplicación al personal denominado de convenio; el personal denominado

fuera de tablas les será de aplicación el régimen que venían disfrutando hasta el momento.

Artículo 29. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones ordinarias estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario nivel.
- b) Pluses reglamentarios.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Complemento salarial absorbible.
- e) Complemento salarial no absorbible.
- f) Antigüedad.
- g) Complementos no salariales.

Artículo 30. *Salario nivel.*

Estará constituido por la retribución que corresponde al puesto de trabajo según el nivel en el que se integra. En el anexo I se presenta la estructura salarial por niveles.

Artículo 31. *Pluses reglamentarios.*

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

Plus de radio: Los trabajadores que realicen su actividad en el puesto de trabajo de exteriores (antenas de radio), percibirán una compensación de 388,14 euros al año, distribuida en once mensualidades de 35,28 euros cada una de ellas.

Plus de conducción: Los trabajadores que, además de efectuar las funciones propias del puesto de trabajo, conduzcan algún vehículo de la empresa para el desplazamiento al tajo, percibirán en concepto de plus de conducción la cantidad de 3,94 euros por día de conducción que supere los 30 km. En los supuestos en los que los desplazamientos diarios no superen los 30 km. percibirán el mencionado plus por cada 30 km acumulados. Los excesos realizados sobre los 30 km. producidos en un mismo día de trabajo no podrán ser acumulados a los km. realizados en el resto de los días en los que no se alcance dicho kilometraje.

En el supuesto de que con el vehículo se desplacen más de una persona para realizar la actividad, al conductor se le abonará este plus de conducción indistintamente de los kilómetros recorridos.

En el supuesto de conducir vehículos pesados para el transporte de mercancías percibirán por día de conducción la cantidad de 5,87 euros.

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

Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad: Una vez realizadas las evaluaciones de riesgos laborales y tomadas las medidas de protección suficientes y necesarias para anular o disminuir las situaciones de riesgos para la salud, los trabajadores que presten sus servicios en un puesto que haya sido declarado por los órganos jurisdiccionales del orden social como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, percibirán por este concepto y durante el tiempo que lo desempeñen, una cantidad equivalente al 10% del salario nivel, si concurre una de las tres causas: un 12,5% si concurren dos causas y un 15% si fuesen las tres.

Plus de disponibilidad: En aquellos casos en los que por necesidades de la producción se requiera disponer de uno o varios trabajadores que estén permanentemente localizables por teléfono móvil, se abonará un plus, cuyo importe será de 3,27 euros por día laborable y de 19,61 euros por cada sábado o festivo.

La designación del trabajador se realizará de común acuerdo entre el jefe directo y el propio interesado, si no se llegara a un acuerdo se utilizará el sistema rotatorio entre los trabajadores susceptibles de desempeñar esta actividad. En materia de descanso mínimo semanal, se respetará en todo caso lo dispuesto en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 32. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

Complemento salarial absorbible para los trabajadores procedentes de Amper Servicios: Para los trabajadores provenientes de Amper Servicios que percibiesen este complemento se les seguirá abonando mientras el trabajador mantenga el actual salario de nivel y quedará compensado en

la cuantía que corresponda cuando se le asigne, por la vía de ascenso, un nuevo salario de nivel.

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

Complemento salarial no absorbible: Si al realizar el ajuste de las personas provenientes de otros convenios (Amper, S.A., Amper COSESA y Amper Datos) resultase que la suma de los conceptos fijos fuese superior al salario nivel del nivel al que ha sido clasificado, el exceso resultante constituirá un complemento salarial no absorbible. Este complemento personal tendrá la consideración de no absorbible y será revalorizable con los mismos incrementos de convenio.

Los trabajadores provenientes de Amper Servicios que percibiesen este complemento salarial lo seguirán percibiendo y tendrá la consideración de no absorbible y será revalorizable con los mismos incrementos de convenio.

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

Con carácter general se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, las cuales serán abonadas los días 15 de julio y 15 de diciembre, o el día hábil posterior, si aquellos fueran festivos, cuya cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días de salario nivel, antigüedad, complemento salarial absorbible y complemento salarial no absorbible.

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

Artículo 34. *Dietas.*

Durante el año 2003, las dietas tendrán la siguientes cuantías:

Dieta 1: Si el trabajador se desplaza a un lugar, que se encuentre a una distancia superior a 120 kilómetros de la delegación, o cuando a juicio del responsable de la obra tenga que pernoctar en población distinta a la del centro de trabajo o de la que constituye la residencia habitual del trabajador, cualquiera que sea la distancia a que se encuentre la instalación, el importe de la dieta será de 51,09 € por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta ni dieta 2. En los supuestos en los que el trabajador decida no pernoctar, el transporte correrá de su cuenta.

Dieta 2: Cuando el lugar de realización del trabajo se encuentre a una distancia comprendida entre 60 y 120 kilómetros de la delegación y el desplazamiento se realice fuera de la jornada de trabajo, el trabajador percibirá en concepto de dieta una cantidad equivalente a 26,44 € por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta.

El régimen de dietas pactado será de aplicación al personal denominado de convenio; al personal denominado fuera de tablas continuará aplicándosele el régimen que venían disfrutando hasta el momento.

Artículo 35. *Media dieta.*

El importe de la media dieta para el año 2003 será de 9,02 € por día laborable y no se percibirá cuando el trabajador devengue la dieta 1 o dieta 2.

El tratamiento e importe que tendrá el complemento personal de comida será el mismo que el de la media dieta.

La media dieta pactada en el presente artículo únicamente será de aplicación al personal denominado de convenio; el personal denominado fuera de tablas continuará aplicándosele el régimen que venían disfrutando hasta el momento.

Artículo 36. *Movilidad funcional y trabajos de superior categoría.*

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

Los trabajadores que realicen trabajos de un nivel superior al que tengan reconocido, por un período mínimo de 15 días naturales, percibirán la retribución correspondiente a dicho nivel.

Si los trabajos de nivel superior se realizan durante un período de 9 meses continuados o de 18 meses alternos en un período de 3 años continuados, el trabajador afectado consolidará dicho nivel superior.

Artículo 37. *Antigüedad.*

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

La cuantía de cada quinquenio, que se percibirá en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias, se fijan en 18,30 € mensuales.

Para el personal de alta en fecha 4 de abril de 2003, se respetarán, a título personal e individual, las cantidades y regímenes reconocidas en cada uno de sus sistemas de origen.

Artículo 38. *Kilometraje.*

Los trabajadores que, a requerimiento y por necesidades de la empresa, utilicen voluntariamente su vehículo particular para el desarrollo de su trabajo, percibirán como compensación la cantidad de 0,20 € por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII

Bloque social

Artículo 39. *Complemento de incapacidad temporal.*

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario nivel, Complemento Salarial absorbible, Complemento Salarial no absorbible y Antigüedad.

Este complemento será abonado cuando el porcentaje de absentismo en la empresa sea inferior al 4%.

Artículo 40. *Seguros de vida y accidentes.*

Se mantendrá activa la póliza de seguro que garantice a toda la plantilla un capital de 18.030,36 € la modalidad 071 (Seguro colectivo de vida) y de 36.060,73 € en la modalidad 004 (Seguro colectivo de accidentes personales) de acuerdo con las condiciones recogidas en los Certificados Individuales de Seguro de Grupo que a cada trabajador se le ha entregado. El importe de las primas será con cargo a Amper Soluciones, S.A.

Se respetarán los capitales asegurados, en aquellos supuestos en que a 31.12.02, se superen los importes especificados en el párrafo anterior.

Artículo 41. *Jubilación.*

La edad obligatoria de jubilación, para todo el personal de la Empresa, se fija en la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de 65 años.

Los trabajadores que al cumplir la edad de 65 años, no tengan cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán mantener la relación laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima establecida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

Con carácter anual, o cuando ésta esté deteriorada, la empresa proveerá al personal de instalaciones de la ropa adecuada.

Dicha ropa de trabajo sólo podrá ser usada para y durante la jornada de trabajo y su utilización será obligatoria durante la misma.

Artículo 43. *Promociones internas.*

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

Las promociones serán gestionadas por la Dirección de la empresa, dando información a los Representantes de los trabajadores del procedimiento antes de hacerlas efectivas. En este sentido el Comité de Empresa podrá manifestar las divergencias y observaciones que entienda oportunos.

Artículo 44. *Formación.*

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

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

La participación de la representación de los trabajadores en la elaboración de los planes financiados con ayudas públicas se regirá por lo estipulado en las correspondientes convocatorias.

Artículo 45. *Licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando el trabajador contraiga matrimonio en sábado, domingo o festivo, la licencia comenzará a computarse a partir del día hábil posterior al de la celebración del matrimonio.

b) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos. En el caso de hospitalización se exigirá una duración de veinticuatro horas como mínimo.

d) Dos días laborales, en caso de nacimiento de hijos. Se ampliará en un día natural más si el parto se produce por cesárea.

e) Un día laborable, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, si el mismo se celebra en día laborable o fuera de la provincia donde preste sus servicios.

f) Un día laborable para realizar traslado de domicilio.

g) Asistencia médica a Especialista: Por el tiempo necesario.

h) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.

i) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Hasta 10 días laborables para exámenes oficiales y Masters.

A excepción de lo dispuesto anteriormente para el caso de matrimonio, la licencia comenzará a computarse el mismo día natural en que se produzca el hecho que la motiva, salvo que se haya trabajado en ese día al menos 4 horas, en cuyo caso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

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

Si en alguno de los supuestos a), b), c), y d), el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, ésta se verá incrementada en dos días naturales.

Se consideran como legales, las parejas de hecho, siempre que el Órgano Estatal o la Comunidad Autónoma correspondiente así lo reconozca.

En aquellos otros casos no contemplados en este artículo, se aplicará lo especificado en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia.

Artículo 46. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Serán competencias de este Comité las que le atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquellas otras que de común acuerdo, se establezcan en el seno del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Tanto el Comité de Seguridad y Salud, como los Delegados de Prevención, tendrán las competencias y facultades contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Empresa proporcionará, a los Delegados de Prevención durante su implantación, tanto los medios como la formación en materia preventiva, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados de Prevención podrán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Los Delegados de Prevención, podrán, en los términos que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, paralizar la actividad de los trabajadores, cuando se advierta una situación de riesgo grave e inminente.

Anualmente se elaborará un Plan de Formación e información en esta materia, dirigido a todos los trabajadores. Este plan deberá contemplar

los plazos y la materia sobre la que versará la formación, y deberá presentarse a primeros de año.

El primer trimestre de cada año, la Dirección presentará al Comité de Seguridad y Salud el Plan de Prevención de la empresa.

Se elaborará y aprobará, en el presente año, el Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud así como las competencias y facultades del mismo.

Este Comité se reunirá, ordinariamente, una vez al mes, y extraordinariamente, cuando sea solicitado por cualquiera de las partes.

Los acuerdos tomados por el Comité de Seguridad y Salud serán de obligado cumplimiento.

La empresa realizará periódicamente controles médicos con carácter general y específico a todos los trabajadores.

Artículo 47. *Integración laboral de trabajadores discapacitados.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia, la Empresa se compromete a cumplir con la obligación legal de empleabilidad del 2% de trabajadores discapacitados en relación al total de su plantilla.

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas de discapacitados, éstos deberán estar inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de las Oficinas de Empleo.

CAPÍTULO VIII

Bloque sindical

Artículo 48. *Derechos sindicales.*

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal de cada Centro son los Órganos Colegiados representativos de los trabajadores y tienen los derechos reconocidos en las Leyes.

Dispondrán del crédito horario que, en cada momento, marque la legislación vigente.

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

Los Delegados Sindicales cuando formen parte del Comité de Empresa tendrán como horas sindicales las mismas que los demás miembros del Comité de Empresa. Cuando no formen parte del Comité de Empresa tendrán como crédito horario lo que especifica la LOLS.

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

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

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

Los Delegados Sindicales designados por los Sindicatos más representativos, a nivel estatal firmantes del presente convenio, disfrutarán del crédito horario que legalmente les corresponda. A los efectos de la acumulación del crédito horario anteriormente indicado, si el Delegado Sindical designado no formase parte del Comité de Empresa, no podrá beneficiarse de la bolsa del crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán utilizar la red Internet y correo electrónico para el desarrollo de sus actividades sindicales.

Artículo 49. *Cuota sindical.*

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 50. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 52. *Faltas leves.*

Serán consideradas como faltas leves:

1. La falta de puntualidad no justificada, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso de más de diez minutos en el horario de entrada de cada Centro de Trabajo.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Abandono reiterado de la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Compañía.
6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a Recursos Humanos los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Artículo 53. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días en el horario de entrada de cada Centro de Trabajo.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, cuando genere un perjuicio para la Compañía. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares de carácter lucrativo dentro de las instalaciones de la Compañía, empleando herramientas de la Compañía para ello.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 98 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

13. El incumplimiento de las normas de integridad de la Compañía, vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

14. El uso del uniforme de la Compañía fuera de las horas de trabajo y de las instalaciones.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. El hurto o robo de material, herramientas o información de la Compañía o de sus trabajadores.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y habiendo sido advertido previamente por la Compañía.

7. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad con perjuicio para la Compañía.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 98 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

16. El incumplimiento de las normas de integridad de la Compañía, vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

17. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave, el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

18. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados, en todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el

acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

19. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.

20. La comunicación a elementos externos (ej. Otros empresarios, medios de comunicación, etc) a la Compañía de datos confidenciales de reserva legal, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, sobre sus empleados etc., especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado. En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, secretos industriales, etc., voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

Artículo 55. *Sanciones a las faltas.*

Las faltas leves podrán ser sancionadas con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
2. Despido.

Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas prescribirán según se indica a continuación:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

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

Artículo 57. *Multas y sanciones de tráfico.*

Serán con cargo al trabajador los importes de las multas que se impongan a vehículos de la Empresa motivadas por infracciones de tráfico imputables al conductor.

En los casos en los que exista discrepancia en la interpretación de este artículo, la Comisión Paritaria será el órgano que resuelva el tema.

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

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

Disposición transitoria. *Paga de Convenio.*

A todo el personal en alta a la fecha de la firma del presente convenio incluido en el ámbito de aplicación del artículo 2.º, párrafo 1.º y hayan estado en alta laboral en la empresa durante el año 2002, le será abonada una paga lineal, proporcional al tiempo de permanencia durante el año 2002, en concepto de Paga de Convenio 2002, por importe de 480,81 € brutos. Tal importe no será consolidable ni revisable.

Con el pago indicado, queda definitivamente cerrado cualquier aspecto o negociación relativa al ejercicio 2002.

La mencionada paga únicamente será de aplicación al personal denominado de Convenio.

Disposición final primera.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio tengan reconocida, a los únicos efectos indemnizatorios una fecha de antigüedad

diferente a la del ingreso en Amper Soluciones, S.A., mantendrán como condición «ad personam» dicha garantía.

Disposición final segunda.

Con el fin de unificar las percepciones mensuales de todas las categorías y niveles, se acuerda que la retribución fija anual sea dividida en mensualidades iguales de 30 días cada una.

Disposición final tercera.

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

Disposición final cuarta.

La cuantía de la paga de Octubre para los trabajadores provenientes de Amper Servicios que la percibían pasará a engrosar el Complemento Salarial no absorbible.

Disposición derogatoria.

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

ANEXO I

Salarios Convenio 2003

Nivel	Salario nivel
9	26.602,40
8	22.737,42
7	19.774,92
6	16.944,00
5	14.541,80
4	13.531,19
3	12.647,61
2	11.292,12
1	10.162,08

ANEXO II

Cuadro de grupos profesionales y niveles

	Operaciones	Administración
N-9	Operador Analista.	Titulado de nivel 9, Ayudante no Titulado nivel 9.
N-8	Operador Técnico Polivalente.	Titulado de nivel 8, Ayudante no Titulado nivel 8.
N-7	Operador Técnico Experto.	Titulado de nivel 7, Ayudante no Titulado nivel 7.
N-6	Operador Técnico.	Titulado de nivel 6, Ayudante no Titulado nivel 6.
N-5	Instalador Polivalente y Jefe del Equipo.	Administrativo de nivel 5.
N-4	Instalador Polivalente, Instalador y Jefe Equipo, Conductor Grúa/Camión.	Administrativo de nivel 4.
N-3	Instalador nivel 3.	Administrativo de nivel 3.
N-2	Instalador nivel 2.	Administrativo de nivel 2, Auxiliar.
N-1	Instalador nivel 1.	Administrativo de nivel 1.

ANEXO III

Valor de la hora extraordinaria no estructural

Nivel	Valor
9	26,57
8	22,72
7	19,77
6	16,92
5	14,52
4	13,51
3	12,64
2	11,28
1	10,15

ANEXO IV

Definiciones de los puestos de trabajo

A continuación se relacionan los Puestos Tipo y los niveles de clasificación de cada uno de los dos Grupos Profesionales.

Grupo Profesional: Operaciones

Puesto tipo: Operaciones.

Tareas propias de este puesto tipo.

Tareas de Operación:

Elabora, planifica y dirige el presupuesto y la ejecución de los proyectos asignados, en base a un contrato cerrado, técnica y económicamente. Vigila el cumplimiento de fechas, costes y calidad exigidos. Elabora o colabora en la confección de las actividades de pruebas.

Gestiona todos los asuntos que posibilitan la ejecución de las obras de los proyectos asignados: permisos de obra, replanteos, proyecto técnico, entre otros y asigna los recursos y consigue la rentabilidad fijada de antemano.

Presta apoyo al cliente en entregas y aceptaciones y propone el cierre de los proyectos, entregando técnicamente los mismos.

Distribuye, coordina y controla la ejecución de obras encomendadas a las empresas de subcontratación.

Vigila y comprueba el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral en las obras de los proyectos asignados tanto si son realizadas por personal propio como por subcontratas y realiza las inspecciones necesarias para vigilar el cumplimiento de dichas normas.

Realiza las tareas propias de los replanteos, consensuando con cliente el acta definitiva y gestiona la confección cartográfica de los datos. Prepara la documentación a entregar a cliente que permita su facturación.

Realiza las pruebas de la estación y su carga así como de los equipos de las obras que configuran el proyecto asignado, verificando el funcionamiento y asegurando la calidad de la instalación. Corrige las anomalías detectadas dejando el proyecto predispuesto para su entrega al cliente.

Actúa, cuando así se les solicita, como monitor en el adiestramiento de técnicos de menor cualificación y dentro de su especialidad.

Tareas de Instalación:

Cumple las normas de la Compañía durante la instalación, referidas a comportamientos, uniformidad en el vestuario, cuidado de herramientas, normativa de Seguridad y salud, registros de control de calidad y ordenación de materiales.

Realiza las tareas operativas de instalación y conexionado de equipos y sistemas, incluso en altura. Hace las mediciones y tomas de datos necesarios para evaluar funcional y técnicamente las instalaciones.

Recoge los materiales y equipos a utilizar, controlando su utilización, coloca bastidores y formaliza el cableado.

Realiza las actividades propias de almacén: contar, pesar, medir, ubicar, etc. los materiales y productos y los prepara para su envío a las instalaciones; controla y mantiene en estado de uso los vehículos cuando así se lo soliciten.

Transporta personal y materiales, estando en posesión de carnet de conducir exigido por la legislación vigente, cargando, descargando y ubicando en el medio de transporte los materiales a distribuir.

Cumplimenta la documentación de obra, partes de trabajo, controles de producción, avances de obra, incidencias y faltas, etc.

Asigna actividades y tareas de instalación entre el personal a su cargo cuando actúa como jefe de equipo, teniendo en cuenta las exigencias técnicas de las instalaciones y las competencias profesionales del personal y comprueba que las tareas de producción se realizan de acuerdo a la documentación técnica específica de la actividad, normas de Seguridad y Salud y sistema de Calidad.

Cuando la obra ha sido subcontratada comprueba que las obras se están realizando según los cánones de la empresa en todos sus aspectos; atiende, soluciona y/o transmite a su jefe las situaciones anormales; actúa como representante de Amper Soluciones ante las visitas a las mismas de los clientes.

Tareas de Productos:

Analiza, verifica, supervisa y realiza los diseños físicos de las PCIs de acuerdo con las normas establecidas al objeto de conseguir placas de circuito impreso optimizables. Emplea los sistemas informáticos adecuados.

Gestiona, coordina e industrializa los distintos prototipos con el fin de obtener un equipo en el que se pueda realizar las distintas pruebas y modificaciones como parte previa a su producción en serie.

Planifica, controla y desarrolla los proyectos de desarrollo tanto Hard. como Soft. que le hayan sido encomendado de acuerdo con las prioridades establecidas y las normas de calidad.

Gestiona, Coordina, distribuye, repara y controla los equipos de reparación tanto cuando han de ser enviados a talleres como, una vez reparados, son enviados al cliente.

Asesora a los clientes, repara o busca la solución para ser transmitida a los clientes en los sistemas que se le encomienda mantener y solucionar los problemas técnicos.

Definiciones:

Los sistemas de telecomunicación son:

- a) GSM, TMA y CDMA (los tres constituyen un solo sistema).
- b) Conmutación, Transmisión, Servicios integrales (RDSI, Centralitas, Circuitos de datos, etc.) (tres sistemas).
- c) Líneas y Cables y Resto de actividades en Contrato Global (dos sistemas).
- d) Productos.

Dada la jerarquía de funciones y responsabilidades, las tareas de los niveles inferiores pueden ser realizados por trabajadores clasificados en niveles superiores aunque las tareas se refieran a especialidades distintas. Para que esto se produzca, el trabajador recibirá la formación necesaria y se le dará el tiempo de adaptación suficiente antes de exigirle un rendimiento normal. Esta situación deberá justificarse documentalmente y será por el menor tiempo posible.

Niveles:

Nivel 9. Operador analista: Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que asumen la máxima responsabilidad en las actividades operativas.

Pueden realizar la totalidad de las actividades de este campo, actuando como Jefe de Proyecto en dependencia directa de otro de más cualificación o, directamente, del Director de Operaciones. Actúan con completa autonomía técnica.

Nivel 8. Operador técnico polivalente: Pertenecen a este puesto aquellos trabajadores que realizan tareas en obras de instalación completas en donde intervienen especialidades técnicas diversas, tales como obra civil, acometida de fuerza, sistemas de telecomunicación, etc. cualquiera que sea su complejidad técnica.

Nivel 7. Operador técnico experto: Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que controlan o realizan las tareas de operación en obras en donde interviene una sola especialidad técnica o sistemas de telecomunicación.

Nivel 6. Operador técnico: Dependiendo de un Operador de nivel superior o de un Jefe de Proyectos, realizan las actividades de operación en un sistema de telecomunicación completo de baja cuantía económica y/o pequeña complejidad técnica.

Nivel 5. Instalador polivalente y jefe de equipo: Desempeña las mismas funciones técnicas del Instalador Polivalente y, además, realiza las funciones de Jefe de Equipo

Nivel 4. Instalador polivalente: Son Instaladores Polivalente aquellos trabajadores que dependiendo directamente de un Jefe de Equipo o Responsable del Proyectos realizan las tareas de instalación con autonomía técnica en dos o más sistemas de telecomunicación y coincidentes en el tiempo.

Nivel 4. Instalador y jefe de equipo: Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que desempeñando las funciones de Instalador actúan como Jefe de Equipo.

Nivel 4. Conductor grúa/camión: Son los trabajadores que transportan mercancías en camiones grúas, realizando las tareas de recogida y transporte, ubicación de las mismas en lugares adecuados. En momentos de baja actividad actúan como Instaladores Polivalentes o como Instaladores y Jefe de Equipo.

Compatibilizan sus funciones con las propias del almacén.

Nivel 3. Instalador nivel 3: Son Instaladores de nivel 3 aquellos trabajadores que dependiendo directamente de un Jefe de Equipo o Responsable del Proyectos realizan, con independencia técnica, las tareas de instalación en un sistema de telecomunicación.

Realiza también las pruebas simples, tales como el timbrado del conxionado.

Nivel 2. Instalador nivel 2: Son los trabajadores que con una antigüedad superior a tres años realizan las tareas de instalación en obras de bajo nivel técnico o económico y dentro de un sistema de telecomunicación.

Nivel 1. Instalador nivel 1: Pertenecen a este nivel los trabajadores que con una antigüedad inferior a tres años en la empresa y en actividades de instalación realizan las actividades propias de instalación, almacén o cualesquiera otras de similar naturaleza.

Grupo Profesional: Administración

Puesto tipo: Administración.

Tareas propias de este puesto tipo:

Gestionar y/o realizar la operativa administrativa para la liquidación de las obligaciones fiscales y tributarias derivadas de la actividad empresarial y relacionadas con los Organismos públicos centrales y periféricos, así como la operativa administrativa de la Contabilidad General.

Gestionar la documentación administrativa relativa a la gestión contable y financiera de la Compañía, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Gestionar la nómina, seguros sociales, y la documentación precisa para el cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de las relaciones empresa-trabajador.

Realizar las operaciones administrativas básicas, tales como mecanografiado, introducción de datos en el ordenador, archivo, preparación de documentaciones, reproducciones, fotocopiado, encuadernación, preparación y envío o reparto de las documentaciones y paquetes, pequeñas compras, registros y control de documentos y papetería u otras de similar índole.

Cumplimentar los cuadros de gestión propios de la área a la que pertenece y siguiendo las directrices marcadas, empleando los medios más adecuados de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento.

Realizar las tareas propias del secretariado, tales como atención telefónica, agenda del director, cuadros de mando propios de la dirección, control documentación entrada y salida.

Gestionar las actividades de Caja así como el control administrativo de la misma que justifique el movimiento dinerario.

Atender las llamadas telefónicas internas/externas de la empresa/delegación canalizando las mismas. Atender las visitas y llamar a la persona a visitar. Realizar tareas de asuntos generales de poco contenido técnico: cartas y documentos, apertura de puertas, mantener puertas de entrada cerradas, etc.

Realizar y/o cumplimentar las documentaciones técnicas de los proyectos, equipos, instalaciones, etc. así como aquellas otras encaminadas a conseguir subvenciones, encuestas, becas, etc.

Niveles:

Nivel 9. Técnico de nivel 9: Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario superior, realizan las tareas descritas en el apartado Finalidades que requieren interpretar, aplicar y actualizar datos jurídicos y emplea conocimientos técnico profesionales cualificados muy complejos por la temática que se trata.

Nivel 9. Ayudante no titulado nivel 9: Se clasifican en este nivel aquellos trabajadores que realizan las funciones descritas en el puesto de Técnico de Nivel 9 pero no están en posesión del título universitario exigido aunque poseen una experiencia profesional dilatada en funciones profesionales afines.

Nivel 8. Titulado nivel 8: Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario, realizan

las tareas descritas en el apartado Finalidades que requieren interpretar, aplicar y actualizar datos jurídicos y emplear conocimientos técnico-profesionales cualificados complejos por la temática que se trata.

Nivel 8. Ayudante no titulado nivel 8: Se clasifican en este nivel aquellos trabajadores que realizan las funciones descritas en el puesto de Técnico de Nivel 8 pero no están en posesión del título universitario exigido aunque poseen una experiencia profesional dilatada en funciones profesionales afines.

Nivel 7. Titulado nivel 7: Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos trabajadores, que estando en posesión de un título universitario de grado medio, realizan las tareas descritas en el apartado Finalidades que requieren interpretar, aplicar y actualizar datos jurídicos y emplear conocimientos técnico-profesionales cualificados. Poseen una experiencia técnica suficiente para actuar con autonomía.

Nivel 7. Ayudante no titulado nivel 7: Son los profesionales que sin una titulación universitaria poseen una experiencia dilatada que les permite gestionar, con autonomía, las funciones profesionales descritas en el apartado Finalidades y referidas a especialidades administrativas distintas.

Nivel 6. Titulado de nivel 6: Estando en posesión de una titulación universitaria gestionan, con autonomía, las funciones profesionales descritas en el apartado Finalidades y referidas a una especialidad administrativa que requiere un conocimiento profundo de las normas y leyes que la sustenta.

Nivel 6. Ayudante no titulado nivel 6: Gestionan, con autonomía, las funciones profesionales descritas en el apartado Finalidades y referidas a una especialidad administrativa que requiere un conocimiento profundo de las normas y leyes que la sustenta.

Nivel 5. Administrativo nivel 5: Realizan, con autonomía, las tareas operativas descritas en el apartado Finalidades y referidas a más de dos especialidades administrativas de su Departamento.

Utilizan como herramienta de trabajo en la que es necesario emplear la interacción de varios programas para obtener un resultado profesional.

Nivel 4. Administrativo nivel 4: Realizan las tareas operativas descritas en el apartado Finalidades referidas a más de una especialidad administrativa de su departamento. Necesitan consultar a su jefe superior cuando las normas que las sustenta son complejas.

Utilizan como herramienta de trabajo una aplicación informática cuyo uso es complejo.

Nivel 3. Administrativo nivel 3: Realizan las tareas operativas descritas en el apartado Finalidades referidas a una especialidad administrativa de su departamento.

Utilizan como herramienta de trabajo una aplicación informática cuyo uso es sencillo.

Nivel 2. Administrativo de nivel 2/Auxiliar: Los trabajadores clasificados en este puesto de trabajo realizan las tareas administrativas sencillas, así como el procesamiento informático de las documentaciones relativas a su departamento o equipo de trabajo de acuerdo con las instrucciones de su Superior.

Asiste y apoya las tareas propias de otros técnicos especializados.

Nivel 1. Administrativo de nivel 1: Son los trabajadores que se incorporan a la empresa sin experiencia o se inician en actividades administrativas que requieren habilidad en el manejo de herramientas administrativas sencillas o aplican procedimientos administrativos simples.

14867 RESOLUCIÓN de 7 de julio 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 Casa Buades, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Casa Buades, S. A., (Código de Convenio n.º 9007182), que fue suscrito con fecha 15 de mayo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación 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, 7 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASA BUADES S. A. PARA 2003

CAPÍTULO I

Normas generales

Art. 1.º *Objeto.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Casa Buades S. A. y los trabajadores, incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Casa Buades S. A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todo el personal de la empresa Casa Buades, S. A., cualquiera que sea su forma de contratación y lugar donde preste sus servicios, sin que suponga discriminación de unos trabajadores sobre otros.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

Independientemente del registro por la Autoridad Laboral, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2.003 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.003.

Art. 5.º *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentara la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones 15 días antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.

Art. 6.º *Prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o pacto que lo sustituya.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y computadas globalmente y por su valor anual, se establecen con el carácter de mínimas.

De ser promulgada Ley, que mejore algún articulado del Convenio, se aplicará lo que proceda, de acuerdo con los plazos y condiciones fijadas por la mencionada Ley.

Art. 8.º *Derecho supletorio.*

Las disposiciones acordadas en este Convenio, se le concede prevalencia sobre todo cuando no contradiga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, estando en todo lo no previsto en este Convenio, a lo estipulado en dicho Estatuto y demás disposiciones vigentes.

A pesar de haber sido derogada la Reglamentación laboral para la Industria Sidero Metalúrgica, se acuerda mantenerla como derecho supletorio hasta tanto se promulgue otra norma que la sustituya.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes se declaran conformes, tanto los trabajadores como la empresa, y están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que en caso de no aprobarse algún artículo por la Autoridad Laboral competente, no será aplicado el convenio y tendrán ambas partes la obligación de reconsiderarlo en su conjunto hasta llegar a un acuerdo.