

Artículo 48.

Todos los beneficios, derechos y prestaciones o mejoras reconocidas en este Convenio para el trabajador fijo serán igualmente aplicables al personal temporal, independientemente del tipo de contrato laboral que tenga, siempre que cumpla el resto de los requisitos para cada caso.

ANEXO I

Salario base año 1997, según Convenio

Categoría	1997 Pesetas
Ingenierio Superior de Telecomunicación	138.360
Jefe Técnico o Ingeniero Técnico	124.671
Encargado Técnico Superior	112.553
Encargado Técnico	105.689
Auxiliar Técnico	92.012
Jefe de Programación	155.714
Redactor Jefe	124.671
Redactor Superior	118.611
Redactor	112.553
Auxiliar de Redacción y Programación	92.012
Jefe de Emisiones y Producciones	155.714
Realizador	124.671
Productor	124.671
Encargado de Continuidad	96.704
Técnico Superior de Control y Sonido	112.553
Técnico de Control y Sonido	105.689
Encargado de Archivos Sonoros	96.704
Auxiliar de Control y Sonido	92.012
Locutor Superior	124.671
Locutor	112.553
Jefe Administrativo Superior o Jefe de Negociado	134.885
Jefe Administrativo	124.671
Oficial Administrativo Superior	110.821
Oficial Administrativo	104.531
Auxiliar Administrativo	92.012
Telefonista-Recepcionista	92.012
Titulado Superior	138.360
Titulado Medio	124.671
Jefe de Comercial y Marketing	155.714
Técnico Superior de Comercial y Marketing	124.671
Técnico de Comercial y Marketing	112.554
Promotor Comercial	92.012
Jefe de Servicios Informáticos o Técnico de Sistemas	155.714
Analista de Sistemas	124.671
Programador de Ordenadores	110.821
Operador de Ordenadores	104.531
Auxiliar de Ordenadores	92.012
Encargado	110.821
Oficial	104.531
Auxiliar	104.531
Conserje	92.012
Ordenanza	92.012
Personal de Limpieza	104.531

20298 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima» (9011322) que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1997, 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, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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, 3 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE «ESTRUCTURA, GRUPO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑOS 1997 Y 1998

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de empresa regula las relaciones entre la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima» y los trabajadores/as de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, así como del personal desplazado en las delegaciones de Sevilla, Bilbao, Valencia, Bruselas y Nueva York, y todos aquellos centros que pudieran constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, con exclusión del personal que tenga consideración legal de alto cargo, Directores y Subdirectores de los distintos departamentos, toda vez que los mismos ostentan una consideración laboral específica, en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones y la prestación de sus servicios.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose sus efectos retributivos al día 1 de enero de 1997, todo ello sin perjuicio de su publicación oficial.

Artículo 5. *Duración.*

La duración de este Convenio será de dos años, es decir, desde el día 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 6. *Denuncia.*

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/as que las contenidas en este Convenio.

No obstante, los conceptos denominados complemento de antigüedad, plus de locomoción, plus de nocturnidad, plus de responsabilidad y plus de productividad, sólo podrán ser objeto de compensación y absorción con conceptos homogéneos respecto de cada uno de ellos.

Si durante la vigencia del presente Convenio se firmase el Convenio de Prensa Diaria, las partes se comprometen a negociar las posibles mejoras que incorporase dicho Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Principios generales.

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual, no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativa o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores/as.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectiva, de lunes a viernes, y todo ello sin perjuicio de la obligación de prestar servicios en domingo respecto del personal que deba cubrir el turno establecido para dicho día.

El horario del personal de Administración y Distribución será de nueve a catorce horas y de dieciséis treinta a dieciocho cuarenta y dos horas, estableciéndose consecuentemente una interrupción de dos horas y media para la comida.

En los supuestos de jornada continuada, los trabajadores/as afectados dispondrán de quince minutos de tiempo para bocadillos del que se hará uso conforme a las necesidades del servicio.

El personal de Administración y Distribución prestará sus servicios en jornada continuada, entre las fechas de 15 de junio y 15 de septiembre, reduciéndose la jornada a treinta y cinco horas semanales. En dicho período de tiempo y exceptuando el mes de agosto, cada uno de estos dos departamentos y siempre que estén compuestos por un mínimo de tres personas, deberá asignar una persona que permita cubrir los servicios imprescindibles en el resto de la jornada y exclusivamente de lunes a jueves.

El personal de Redacción y Producción que preste sus servicios en día festivo, tendrá derecho a disfrutar de 1,75 días por festivo, respetándose en todo caso para su fijación las necesidades del servicio.

Artículo 11. Trabajo dominical.

El trabajo en domingo queda regulado de la siguiente forma:

a) El régimen de trabajo dominical se mantendrá como en la actualidad, es decir, la jornada se iniciará a las dieciséis horas y se prolongará hasta el cierre, sea cual fuere la hora de finalización.

b) Habrá un Redactor o Jefe responsable de la edición, y un Redactor que trabajará en aquellas labores que se le indique. Además, habrá un responsable de talleres y otro de maquetación. Adicionalmente y de forma ocasional podría estar una persona encargada de gráficos, así como algún otro redactor que cubra alguna información puntual.

c) El trabajo dominical se realizará por turnos que serán avisados con más de un mes de antelación, y los Redactores responsables o Jefes de Redacción trabajarán no más de nueve domingos al año. El resto del personal asignado al trabajo dominical trabajará no más de cuatro domingos al año. Cualquier cambio en los citados turnos deberá ser debidamente justificado.

d) En este régimen general de trabajo no habrá remuneración dineraria y los trabajadores serán compensados, exclusivamente, con libranzas. Esta libranza queda cifrada en 1,75 días por domingo trabajado excepto para el cuerpo redaccional, para el que se ha alcanzado un acuerdo por el cual todos los trabajadores integrados en ese cuerpo obtendrán un día de libranza por domingo trabajado, más cuatro días adicionales al régimen vigente vacacional que se tomarán según el criterio de cada trabajador siempre que no se origine perjuicio grave al normal desarrollo de la actividad de la empresa.

e) En cualquier caso, el Director del diario tiene la potestad de regular el régimen de trabajo en domingo mediante la creación de un equipo específico para esta tarea. En este caso, la relación contractual deberá ser voluntaria y libre por parte del trabajador/a y bajo ningún concepto será gravosa para el resto del colectivo. En caso de optar por esta modalidad, la Dirección deberá informar previamente y con tiempo suficiente para que el Comité de Empresa pueda estudiar esta medida y aportar, si así lo considerara conveniente, alguna corrección. Si uno de estos trabajadores/as perteneciente al grupo específico de domingos estuviera de vacaciones y tuviera que ser sustituido por una persona ajena a dicho trabajo dominical, este trabajador/a se beneficiará de las condiciones del régimen general.

f) Si se produjera un nuevo régimen, los representantes de la empresa y los trabajadores se comprometen a negociar este apartado y, si no hubiera acuerdo en un plazo de dos meses, se someterán a un arbitraje de terceros que será aprobado por ambas partes. El acuerdo aquí alcanzado se aplicará con retroactividad desde el mismo momento en que este nuevo régimen hubiera surgido. Si este acuerdo no se produjera, se volverá a aplicar el régimen recogido en los apartados a), b), c), d) y e) del presente artículo y con carácter vinculante para ambas partes.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones, que se concederán en los meses de junio a septiembre, comenzando el cómputo de los mismos opcionalmente y a criterio del trabajador/a en lunes o jueves. No se podrá sumar, por el principio o el final, días acumulados de libranza salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección correspondiente.

Para el cómputo y abono en metálico del período vacacional por extinción, anterior al disfrute, del contrato de trabajo, se tomará en cuenta el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año natural.

No obstante, las liquidaciones en metálico que hubieran de practicarse al término de la relación laboral, de trabajador/a con antigüedad anterior al día 1 de enero de 1999, se practicarán atendiendo a la fórmula que hasta la fecha se ha venido computando, es decir, de 1 de agosto de un año a 31 de julio del siguiente año.

Los turnos de vacaciones se establecerán preferentemente por acuerdo de los miembros de cada sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo se establecerán turnos rotativos de año en año, comenzando el primer año por sorteo. En ningún caso la antigüedad se tomará como medida de preferencia para establecer estos turnos.

Artículo 13. Permisos y licencias.

Los permisos y licencias que disfrutarán los trabajadores/as a los que son de aplicación las normas del presente Convenio serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3), excepto para los siguientes casos:

Alumbramiento: Cuatro días para partos normales, ocho días en caso de intervención quirúrgica.

Traslado de domicilio: Dos días.

Matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, comenzándose a computar al día siguiente de la celebración del matrimonio, independientemente del día de la semana en el que éste se haya producido.

Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando, con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 14. Excedencias.

La concesión y disfrute de excedencias, se regirá por lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Servicio militar o prestación civil sustitutoria.

A los trabajadores que presten el servicio militar, se les abonará una gratificación igual al importe del salario base mensual, por cada mensualidad en la que se encuentren en la situación antedicha, y con el contrato de trabajo suspendido, siendo preciso para el disfrute de ese beneficio ostentar en el momento de la incorporación a filas, una antigüedad mínima de dos años.

CAPÍTULO III**Promociones y ascensos****Artículo 16. Vacantes y nuevos puestos de trabajo.**

Siempre que se produzca una vacante, o sea preciso cubrir un nuevo puesto de trabajo, para las categorías de Oficial primera, segunda y tercera, de cualquier departamento, se comunicará a todo el personal de la empresa, por medio de un aviso en el tablón de anuncios en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- Programa de pruebas a realizar, y fecha de celebración de las mismas.

El Tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos antes indicados, estará compuesto por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

En el caso de que los candidatos no alcancen la puntuación mínima exigida para ocupar el puesto, la empresa quedará en libertad para proceder a la contratación con personal ajeno a la empresa.

Quedan excluidas de este proceso las contrataciones correspondientes al personal auxiliar de confianza afecto al personal directivo, tales como Secretarías, Conductores, etc., y todas aquellas que se fundamenten en motivos de urgencia, como suplencias por enfermedad o vacaciones, períodos puntas de producción, etc.

Artículo 17. Formación.

La empresa se compromete, durante los dos años de duración del presente Convenio, a invertir en formación el 2,5 por 100 de la masa salarial que tenga la empresa el 31 de enero de cada año. En el caso de que por cualquier circunstancia, la empresa no haya podido dar cumplimiento a este compromiso, la cantidad pendiente que quede por invertir será acumulada a la cantidad pactada para el ejercicio posterior.

Artículo 18. Trabajos de categoría superior.

Los trabajadores/as de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja en la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, desempeñando durante un plazo superior a un mes las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva, mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO IV**Régimen retributivo****Artículo 19. Salario base y plus convenio.**

Las retribuciones aplicables por los conceptos «salario base» y «plus convenio» serán las establecidas en las tablas salariales unidas como anexo al presente Convenio.

El llamado plus de libre disposición queda compensado y absorbido en el plus de responsabilidad y plus de productividad de aquellas personas con categoría de Redactor L1 o superior y que cobren por alguno de estos conceptos una cantidad igual o superior a 10.000 pesetas brutas mensuales.

Artículo 20. Acuerdo económico.

El aumento económico convenido para los dos años de duración del Convenio será el IPC real en cada uno de los años.

Año 1997: El aumento económico convenido para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 1997 se establece en el IPC previsto del 2 por 100 de todos los conceptos retributivos, conforme resulta de las tablas salariales anexas.

Dicho IPC previsto será ajustado al IPC real de 1997 al mes siguiente a su publicación por el INE. Si la inflación real fuera inferior al 2 por 100, esa diferencia se descontará de la previsión de inflación que para el año siguiente se recoja en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Año 1998: El aumento económico convenido para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 1998 se establece en el IPC previsto para ese año, ajustándolo al real al mes siguiente de su publicación por el INE. Consecuentemente, ese ajuste se realizará al año siguiente.

Artículo 21. Plus de antigüedad.

El complemento de antigüedad se establece en una cantidad igual al 7 por 100 del salario base establecido en las tablas, por trienio trabajado.

Artículo 22. Plus de nocturnidad.

El personal de rotativa y cierre que preste sus servicios durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, percibirá el complemento denominado «plus de nocturnidad», que se establece en la cantidad de 28.305 pesetas mensuales o la parte proporcional que corresponda a las horas trabajadas en el período nocturno.

El personal de redacción percibirá un complemento denominado «plus de segunda edición», por importe de 1.331 pesetas diarias, y se hará efectivo por día efectivamente trabajado, en la realización de segunda edición, que compensará la nocturnidad.

Artículo 23. Locomoción.

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento salarial por importe de 6.899 pesetas mensuales.

Artículo 24. Gratificaciones reglamentarias.

Se establecen dos gratificaciones reglamentarias, de junio y Navidad, así como una de marzo, las cuales son desde siempre, parte íntegra del salario de los trabajadores/as de la empresa.

Las citadas gratificaciones reglamentarias se prorratearán en doce mensualidades, quedando fijadas en su importe acumulado, en el valor que para cada una de las categorías se refleja en las tablas salariales anexas, al que se adicionará la parte de complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de marzo el resultado de dividir por doce del total de las percibidas por el trabajador/a en el último año, es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de junio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de plus de locomoción.

Artículo 25. Paga especial ejercicio 1997.

Se establece una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio, consistente en un 0,5 por 100 de la masa salarial a 31 de enero de 1997 siempre y cuando el resultado de explotación del ejercicio 1997 sea igual o superior a 20.000.000 de pesetas.

Dicha paga se hará efectiva en el año 1998 y en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta general de accionistas.

Artículo 26. Paga especial ejercicio 1998.

Se establece una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio, consistente en un 0,5 por 100 de la masa salarial a 31 de enero de 1998 siempre y cuando el resultado de explotación del ejercicio 1998 sea igual o superior a 20.000.000 de pesetas.

Dicha paga se hará efectiva en el año 1999 y en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta general de accionistas.

Artículo 27. Paga de permanencia.

A todo el personal que cumpla períodos de diez años ininterrumpidos en la empresa se le abonará por una sola vez y por tanto sin consolidar, en el mes en que los cumpla, una paga llamada de permanencia integrada por el salario base, plus de antigüedad, y plus convenio.

CAPÍTULO V**Régimen social****Artículo 28. Complemento de la prestación por ILT.**

La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones por ILT en supuesto de enfermedad, accidente y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

Artículo 29. Paga de nupcialidad y natalidad.

La empresa abonará a los trabajadores/as una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad, de 27.500 pesetas y otra paga de natalidad, de 36.700 pesetas por cada hijo nacido. En caso de que dicho hijo padezca alguna deficiencia física o psíquica dicho plus será de 50.000 pesetas.

Artículo 30. Paga de jubilación.

Toda persona que se jubile, percibirá por parte de la empresa una llamada «paga de jubilación» que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

Artículo 31. Vestuario.

La empresa dotará de un uniforme o ropas de trabajo adecuada a todo el personal a quien se le exija, que se renovará ante el deterioro visible de las prendas.

CAPÍTULO VI**Premios, faltas y sanciones****Artículo 32. Premios.**

La Dirección de la empresa premiará los comportamientos excepcionales y especialmente meritorios en el desempeño del trabajo, en una o varias formas de las que a continuación se relacionan:

- Mención honorífica que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- Aumento del período de vacaciones anuales retribuidas.
- Becas, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 33. Faltas y sus clases.

Todo acto u omisión de un trabajador/a contra la disciplina, régimen de trabajo y buen orden laboral que existe en la empresa, tendrán la consideración de faltas laborales las cuales en atención a su trascendencia e importancia se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser calificada de muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencias debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio o teléfono.

h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 35. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

b) Faltar dos días al trabajo en un mes sin causa justificada.

c) Entregarse al juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d) Simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

f) La desobediencia a los superiores en la realización de las competencias que cada trabajador/a tiene asignadas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, constatando o firmando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidentes para el trabajador/a, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

j) La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un mes.

k) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses y veinte durante un año.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, siempre que se demuestre la intencionalidad.

d) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que el afectado hubiera sido advertido por escrito con anterioridad.

e) La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, siempre que al trabajador/a se le hubiera advertido previamente por escrito, o cuando, en una acción ocasional, hubiera producido un grave quebranto para la empresa.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores/as.

g) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, excepto si hubiera sido una acción recíproca en la que una de las partes no estuviera sometida a Convenio.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin la debida autorización.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado forzoso, despido.

Artículo 38. Tramitación.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponde a la Dirección de la empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador/a, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador/a afectado.

Artículo 39. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

De la representación de los trabajadores/as en la empresa

Artículo 40. Representación de los trabajadores/as.

Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

CAPÍTULO VIII

Legislación aplicable

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo

El Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de aplicación aprobadas por la autoridad laboral estará integrado por el número de representantes que marque la ley.

CAPÍTULO X

Disposiciones finales

Disposición transitoria.

La empresa y el Comité de Empresa negociarán durante el presente Convenio el Estatuto de Redacción en el que se incluirá un artículo referido a la cláusula de conciencia profesional. Mientras se elabora dicho Estatuto de Redacción, el presente Convenio se acoge a la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio de 1997.

Comisión Mixta para la Interpretación del Convenio

Para entender de cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes designan una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de la Dirección y otros dos de la representación de los trabajadores/as, que será elegido por cada una de las partes.

Así lo otorgan las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio, constituidas por la representación de los trabajadores/as de la empresa «Estructura, Sociedad Anónima» y la Dirección de la misma, en Madrid a 18 de julio de 1997.

Tablas de categorías en vigor desde enero de 1997

Categoría	Salario base	Pagos extras	Plus convenio	Plus nocturn.	Locomoción	Bruto mensual	Bruto anual
Técnicos:							
106 Jefe Informática	111.565	97.678	258.583	—	6.899	474.724	5.696.691
107 Informático A	97.728	71.879	174.658	—	6.899	351.163	4.213.962
109 Informático C	89.654	55.563	120.901	—	6.899	273.017	3.276.198
110 Informático D	81.957	50.464	109.276	—	6.899	248.596	2.983.150
Administración:							
204 Jefe Sección	97.728	71.879	174.658	—	6.899	351.163	4.213.956
206 Jefe Negociado	89.654	58.232	131.015	—	6.899	285.799	3.429.585
207 Oficial 1.ª A	81.957	48.424	101.544	—	6.899	238.824	2.865.868
209 Oficial 2.ª A	74.815	39.217	73.798	—	6.899	194.729	2.336.752
211 Auxiliar	67.237	30.697	49.087	—	6.899	153.919	1.847.028
Distribución:							
304 Jefe Sección	97.728	71.879	174.658	—	6.899	351.163	4.213.956
306 Jefe Negociado	89.654	58.232	131.015	—	6.899	285.799	3.429.585
307 Oficial 1.ª D	81.957	48.424	101.544	—	6.899	238.824	2.865.868
309 Oficial 2.ª D	74.815	39.217	73.798	—	6.899	194.729	2.336.752
311 Auxiliar	67.237	30.697	49.087	—	6.899	153.919	1.847.028
Publicidad:							
409 Ejec. Ctas. B	74.815	35.636	60.227	—	6.899	177.577	2.130.921
413 Auxiliar	62.310	29.922	28.342	—	6.899	121.472	1.457.660
Servicios Generales:							
504 Jefe Sección	97.728	71.879	174.658	—	6.899	351.163	4.213.956
506 Jefe Negociado	89.654	58.232	131.015	—	6.899	285.799	3.429.585
507 Oficial 1.ª SG	81.957	48.424	101.543	—	6.899	238.823	2.865.870
509 Oficial 2.ª SG	74.815	39.217	73.798	—	6.899	194.729	2.336.752
508 Telefonista	68.353	36.997	71.845	—	6.899	184.094	2.209.125

Categoría	Salario base	Pagas extras	Plus convenio	Plus nocturn.	Locomoción	Bruto mensual	Bruto anual
510 Ordenanza	65.130	35.540	69.547	—	6.899	177.115	2.125.374
512 Motorista	65.130	23.951	25.633	—	6.899	121.612	1.459.349
514 Limpiadoras	52.983	21.637	29.011	—	6.899	110.529	1.326.354
Redacción:							
623 Redactor Jefe	121.794	141.367	413.911	—	6.899	683.971	8.207.654
624 Jefe Sección	111.565	106.115	290.554	—	6.899	515.132	6.181.578
639 Redactor L1	97.728	101.042	288.959	—	6.899	495.628	5.947.534
626 Redactor A	97.728	83.746	219.626	—	6.899	407.998	4.895.981
627 Redactor B	97.728	70.283	168.609	—	6.899	343.519	4.122.223
629 Ayudante 1.ª	89.654	46.944	88.238	—	6.899	231.734	2.780.804
630 Ayudante preferente	81.973	39.125	66.291	—	6.899	194.288	2.331.454
632 Periodista en prácticas	61.430	19.569	12.725	—	6.899	100.622	1.207.468
Documentación:							
901 Jefe Sección	111.565	91.131	233.775	—	6.899	443.370	5.320.443
902 Jefe Negociado	89.654	71.491	181.260	—	6.899	349.304	4.191.645
903 Documentalista	81.973	62.763	155.864	—	6.899	307.498	3.689.975
904 Auxiliar Doc. A	67.237	38.758	79.634	—	6.899	192.528	2.310.334
910 Auxiliar Doc. B	62.310	26.398	37.727	—	6.899	133.333	1.600.000
Gráficos:							
911 Grafista A	81.591	36.996	58.604	—	6.899	184.090	2.209.077
Taller:							
740 Jefe Producción	103.381	108.589	308.115	—	6.899	526.983	6.323.800
741 Jefe Taller	103.381	76.437	186.274	—	6.899	372.990	4.475.876
742 Jefe Equipo	95.429	51.616	100.169	—	6.899	254.113	3.049.354
Fotomontaje:							
746 Oficial 1.ª T	71.571	43.173	93.033	—	6.899	213.676	2.564.111
749 Oficial 2.ª T	64.812	36.534	73.634	—	6.899	181.879	2.182.547
Corrección:							
747 Oficial 1.ª C	75.548	43.057	87.617	—	6.899	213.120	2.557.444
Fotomecánica:							
748 Oficial 1.ª F	83.500	42.872	78.964	—	6.899	212.234	2.546.813
750 Oficial 2.ª F	71.571	36.534	66.875	—	6.899	181.879	2.182.547
Rotativa:							
842 Jefe Equipo R	95.429	67.630	160.852	*	6.899	330.809	3.969.708
843 Oficial 1.ª R	75.548	49.306	111.296	*	6.899	243.049	2.916.590
844 Oficial 2.ª R	67.595	45.754	105.790	*	6.899	226.037	2.712.448
845 Oficial 3.ª R	55.667	43.029	107.390	*	6.899	212.984	2.555.809
Cierre:							
020 Jefe Equipo C	95.429	66.780	157.632	*	6.899	328.739	3.920.872
021 Oficial 1.ª C	74.540	48.811	110.428	*	6.899	240.677	2.888.128
022 Oficial 2.ª C	66.693	45.311	105.011	*	6.899	223.914	2.686.973
023 Oficial 3.ª C	54.924	42.664	106.750	*	6.899	211.237	2.534.843
024 Auxiliar Cierre	54.923	29.344	56.277	*	6.899	147.442	1.769.304
025 Mozo	45.507	33.032	79.668	*	6.899	165.106	1.981.268

* El plus de nocturnidad asciende a 29.305 pesetas y será abonado proporcionalmente al horario de trabajo nocturno según artículo 22 del Convenio Colectivo.

20299 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de centros comerciales de «Electrolux, Electrodomésticos España, Sociedad Anónima» (antes «Albilux, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de centros comerciales de «Electrolux, Electrodomésticos España, Sociedad Anónima» (antes «Albilux, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9011282), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 3 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.