

de 498,04 euros, será aplicable exclusivamente a los profesores que estén en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o cualquier otra titulación, legalmente reconocida, que les permita impartir la docencia en el 2.º Ciclo de ESO.

El resto del personal docente de 1.º Ciclo de ESO seguirá percibiendo el complemento retributivo de la Comunidad Valenciana en cuantía de 339,61 euros.

2.º Este acuerdo será enviado a la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, para que proceda a depositarlo ante el organismo competente y su posterior publicación en el BOE.

ACUERDO RETRIBUTIVO PARA EL INCREMENTO DEL COMPLEMENTO PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS PARA EL AÑO 2004 DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid, siendo las 12,00 horas del día 5 de diciembre de 2003, se reúnen las personas reseñadas a continuación en nombre y representación de sus respectivas organizaciones, para acordar la cuantía del complemento retributivo del PAS de la Comunidad de Madrid para el año 2004.

Por EyG Madrid: Don José Mateo Caneda.

Por FACEPM: Don Jesús Sanz Siller.

Por FSIE-Madrid: Don José María Rodríguez.

Por la FE-USO de Madrid: Doña Concepción Iñiesta.

Por FETE-UGT de Madrid: Don José María Martínez.

Por la FE-CC.OO. de Madrid: Don Ángel Castiblanque.

MANIFIESTAN

1. Que según dispone el artículo 68 del IV Convenio Colectivo de Empresas de la Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, las Organizaciones Patronales y Sindicales legitimadas para ello en el ámbito de la Comunidad Autónoma podrán acordar complementos retributivos para los trabajadores afectados por el citado Convenio Colectivo.

2. Que reunidas las Organizaciones Patronales y Sindicales legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad de Madrid y al amparo del citado artículo 68 del IV Convenio Colectivo citado creen oportuno establecer un incremento del actual complemento retributivo para el Personal de Administración y Servicios regulado en el artículo 10, apartados 2.2, 2.3, 2.4 del mismo, en la cuantía que se dirá más adelante.

3. En consecuencia con lo anterior y en cumplimiento del artículo 68 del citado Convenio Colectivo.

ACUERDAN

1. Incrementar el actual Complemento Retributivo del Personal de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid en la cantidad de 11,08 euros a partir del 1 de enero de 2004, quedando el Complemento Retributivo en la cantidad de 24 euros al mes en las 14 pagas del año.

2. Además de lo anterior, establecer una Paga Extra Especial para este personal en la cuantía de 155,12 euros que se abonará en la nómina del mes siguiente al de la publicación del presente acuerdo en el BOE. Esta paga será única para este año 2004 y no generará ningún derecho en futuros años, salvo pacto expreso de las partes en contrario.

3. La cuantía del complemento retributivo del Personal de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid para este año 2004 será, para todas las categorías, igual a la cantidad de 24 euros mensuales, que supone un total de 336 euros anuales distribuidas en 14 pagas.

La percepción del citado complemento será efectiva para el personal de Administración y Servicios y tendrá efectos al 1 de enero de 2004, percibiéndose en cada una de las mensualidades ordinarias y extraordinarias.

4. El pago de este complemento será proporcional al número de horas contratadas en caso de trabajadores con jornada parcial.

5. Será efectivo su abono, incluidos los atrasos en su caso, en la nómina del mes siguiente al de la publicación del acuerdo en el BOE. Las empresas podrán abonar a cuenta la citada cantidad mensual una vez firmado el presente acuerdo.

6. Este complemento tendrá carácter único y consolidable en el salario de personal afectado por él, salvo la Paga Extra Especial que será única y no consolidable.

Este complemento, salvo nuevo acuerdo de las partes legitimadas para ello, no será revisado automáticamente con relación a ningún índice eco-

nómico, ni será aplicable a él el porcentaje de subida salarial que se establezca para el PAS en el IV o Convenio citado o convenio que lo sustituya.

7. Su remisión a la Comisión Paritaria del IV Convenio de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos para que esta proceda a su depósito ante el organismo competente.

3133 *RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo del GRUPO SOGECABLE, para el periodo 2001-2006.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del GRUPO SOGECABLE, para el periodo 2001-2006 (Código de Convenio n.º 9014823), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2003 de una parte por los designados por la Dirección del GRUPO SOGECABLE en representación de las Empresas del Grupo y de otra por las Centrales Sindicales UGT, CC.OO. Y CGT con implantación en los distintos Comités de Empresa en representación de los trabajadores afectados 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, 27 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SOGECABLE, PARA EL PERÍODO 2001-2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo, ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, de las siguientes empresas:

Sogecable, S.A.
Canal Satélite Digital, S.L.
Compañía Independiente de Noticias de Televisión, S.L.
Compañía Independiente de Televisión, S.L.
Cinemanía, S.L.
Plataforma Logística de los Usuarios de Sogecable, S.L.
Gestión de Derechos Audiovisuales y Deportivos, S.A.
Cable Antena, S.A.
Sociedad General de Cine, S.A.
Sogepaq, S.A.
Servicios Técnicos de Sogecable S.L.
Sogecable Fútbol, S.L.
Distribuidora de Televisión Digital S.A.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior mediante contrato y relación laboral.

Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta Dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores y Subdirectores de Área y Jefes de Departamento. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

b) Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto

de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

c) Los profesionales que se vinculen a la Empresa mediante el correspondiente contrato de naturaleza civil o mercantil, tales como, y a título enunciativo:

Los asesores en materias puntuales, concretas y específicas.

Los corresponsales en países extranjeros, así como los colaboradores, críticos y comentaristas políticos, literarios, religiosos, musicales, culturales, científicos, deportivos, informativos y de cualquier otra especialidad.

Los compositores, adaptadores literarios y de obras musicales.

Las colaboraciones profesionales a la pieza o para un programa o serie.

Profesionales de alta cualificación contratados para la realización, producción o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados.

Los agentes publicitarios, que se regirán por lo establecido en sus correspondientes contratos.

El personal técnico y facultativo, a quien se encomiende servicio determinado.

d) El personal artístico en general, actores, integrantes de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales, cómicos, humoristas, ballet, etc., contratados para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos.

Queda entendido que para que rija la exclusión de todos estos colectivos, estas personas no realizarán funciones genéricas de las contempladas en los artículos correspondientes a la clasificación profesional.

La Dirección de la Empresa se compromete a celebrar reuniones periódicas con la representación social con el fin de garantizar este último extremo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre las empresas señaladas en el artículo 1.º del convenio, y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo, instalaciones y dependencias actuales y de futuro.

Afecta a todos aquellos trabajos y funciones propias de la actividad televisiva, tanto en sus aspectos técnicos audiovisuales como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complemento a dicha actividad.

No obstante lo anterior, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas personas que realizando funciones propias de la actividad de televisión se hallen incurso en los casos de exclusión contemplados en el artículo 2.º. Dichas personas quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, incluso las derivadas del convenio de eficacia limitada, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo es de seis años contados a partir del día 1 de enero de 2001, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

El convenio colectivo inicia su virtualidad jurídica a partir de la firma del mismo, si bien los incrementos pactados para los salarios en el año 2001 se aplicarán con efectos primero de enero. Los incrementos aplicados en razón del presente convenio compensan los de igual naturaleza y cuantía pactados en el convenio de eficacia limitada.

Los trabajadores de las empresas sin convenio colectivo durante el año 2000, verán incrementado sus salarios conforme a lo señalado en el presente convenio para tal año y de acuerdo a lo señalado en la Disposición Transitoria Segunda.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el organismo competente, con comunicación oficial a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses naturales a la fecha de 31 de diciembre de 2006 término de la vigencia.

En caso de no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción

laboral competente dejara sin efecto algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes o de oficio.

No obstante, y con carácter previo a dicha nulidad, la Comisión Mixta de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de 45 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio o de la sentencia que dejara sin efecto algunos de los pactos señalados.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las Empresas afectadas podrán operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto global y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

La facultad recogida en el párrafo anterior vendrá especialmente justificada durante la vigencia del primer convenio colectivo del grupo de empresas de Sogecable al objeto de homogeneizar las condiciones de los trabajadores de las distintas empresas.

Con carácter previo a la aplicación individualizada de compensación y absorción, será informada y escuchadas las representaciones legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia e interpretación

Artículo 7. *Comisión Mixta del Convenio.*

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria la componen nueve personas: cuatro elegidos por la Dirección del grupo y cinco en nombre de las representaciones legales de los trabajadores del Grupo.

3. Son funciones específicas de la Comisión Mixta:

a) Interpretación de las cláusulas del Convenio, así como la actualización y adaptación de las materias que ambas partes en desarrollo de lo pactado acuerden que se incorporen al presente convenio colectivo.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

d) Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de convenio o aquellos individuales que afecten a una generalidad de trabajadores por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. No están incluidos los supuestos derivados de los artículos 52 y 54 del ET.

4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez que se hallen presentes ambas partes y la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos.

5. La Comisión Mixta se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado 3, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. La convocatoria deberá efectuarse por escrito con especificación de los temas a tratar. Una vez recibida la notificación por cualquiera de las partes, la reunión se hará efectiva dentro de los 7 días naturales siguientes.

6. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de 10 días naturales contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello. Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La Comisión podrá abordar la sustanciación de cuestiones que, aún separándose de las competencias reconocidas en el presente artículo, trasciendan a una sola de las empresas afectadas por el presente convenio y deban ser tratadas con carácter general.

La forma y procedimiento para la sustanciación de las cuestiones a que hace referencia el párrafo anterior se establecerá en el reglamento de funcionamiento de la comisión.

CAPÍTULO III

Organización y dirección del trabajoArtículo 8. *Organización, dirección y control de la actividad laboral.*

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la Empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de cada 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 de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 10. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Con carácter general se estará a lo dispuesto tanto en la letra como en el espíritu del contenido del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las salvedades que se relacionan a continuación.

Estará justificada la prestación de trabajo en distinto nivel o grupo en los casos de sustitución temporal de un compañero por baja causada por enfermedad o accidente, ausencia por permiso de los contemplados en el artículo 23 del presente Convenio o sustitución temporal por vacaciones, sin perjuicio de que el trabajador tenga derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función efectivamente realizada, desde el primer día de su realización. Para que esto sea efectivo deberá existir notificación inmediata al Departamento de Recursos Humanos firmada por el Jefe de Departamento de origen y de destino.

Cuando se trate de un puesto de grupo superior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior al periodo de prueba establecido con carácter general para cada grupo profesional de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo. Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa optará por una de las siguientes alternativas:

Modificación del grupo profesional de quien venga desempeñando las funciones, si, a juicio de la Dirección, se considera personal apto y adecuado profesionalmente y la plaza tiene vocación y carácter de permanencia.

Contratación de personal específico para la cobertura del puesto, dando siempre prioridad a la promoción interna de los trabajadores de la Empresa.

En los casos de plazas vacantes por IT o maternidad cubiertas por personal de inferior grupo profesional durante los plazos establecidos, la Dirección de la Empresa podrá ofertar a quien la haya ocupado coyunturalmente la continuidad en la prestación del trabajo de superior grupo profesional por un período superior y condicionado a la reincorporación del trabajador en situación de baja. Dicha prolongación extraordinaria en ningún caso supondrá consolidación del nuevo grupo profesional. En el momento de la reincorporación del trabajador sustituido, el sustituto retornará a sus anteriores funciones dejando de percibir la remuneración del superior grupo profesional.

Transcurrido el periodo máximo de IT o maternidad o, en su caso, cuando se extinga dicha situación sin incorporación del trabajador enfermo, el trabajador que ocupó el grupo profesional superior consolidará automáticamente y a todos los efectos dicho grupo profesional, considerándose la antigüedad de la misma desde el primer día de la realización de las funciones.

Queda expresamente entendido que se excluye de las anteriores consideraciones los puestos de Jefatura que siempre serán de libre designación y cobertura por parte de la Dirección de la Empresa.

En todos los casos la representación social será informada a la mayor brevedad, de todas las situaciones.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

CAPÍTULO IV

Régimen de incompatibilidadesArtículo 12. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño de las funciones asignadas en la Empresa al personal vinculado mediante relación laboral sometida al presente Convenio Colectivo será absolutamente incompatible con el ejercicio o prestación de trabajo efectivo a terceros que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal de las empresas afectadas por el convenio, no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a aquéllas.

3. Se declara expresamente incompatible y será considerado como falta muy grave la pertenencia a la plantilla o cualquier otra forma de relación laboral o profesional (civil, mercantil o comercial), con otras empresas de medios de comunicación, cuyo objeto social y actividad coincida con los de las empresas afectadas por el convenio.

Excepcional y discrecionalmente la Dirección de la Empresa podrá autorizar la colaboración esporádica en empresa o actividad incompatible. Dicha autorización, que se formalizará siempre por escrito determinando el contenido y alcance, podrá ser revocada en cualquier momento si la Dirección de la Empresa entiende que por su causa se perjudica el estricto cumplimiento de los deberes propios del grupo profesional y puesto de trabajo desempeñado.

La autorización a la que se hace mención en el párrafo anterior se concederá, de ordinario, a todos aquellos trabajadores contratados por la empresa a tiempo parcial, exceptuando aquellos supuestos en los que, por el contenido del puesto de trabajo, se pueda incurrir en competencia desleal, tales como, a título enunciativo, los que se identifiquen públicamente como imagen de la empresa o del grupo Sogecable o de sus marcas y productos, los que manejen información relevante y/o confidencial para el desarrollo de la actividad empresarial, etc.

CAPÍTULO V

Clasificación profesionalArtículo 13. *Disposiciones generales.*

1. Principios generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto

de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este Capítulo respecto de los Grupos Profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de este Convenio Colectivo la movilidad funcional, se podrá producir preferentemente en las Áreas de Actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

4.1 Formación.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2 Iniciativa.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.3 Autonomía.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4.4 Responsabilidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4.5 Mando.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

4.6 Complejidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad.

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de las empresas por lo que el convenio no altera el sistema organizativo y funcional existente.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Grupo profesional Cero.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asu-

miendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, etc.

Grupo profesional A. Coordinadores y técnicos.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren un alto grado de especialización en un campo de actividad diverso.

Supervisan, integran y coordinan funciones realizadas por un grupo de trabajadores en una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre el rendimiento del grupo.

Participan en la definición de objetivos concretos en su campo, siendo necesario para el correcto desempeño de su trabajo el análisis y mejora de los métodos y procedimientos de trabajo mediante la investigación y creación de nuevos aspectos teórico-prácticos.

Elaboran y adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad prácticamente sin asistencia posible, a causa de la complejidad y multiplicidad de los factores que entran en juego.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Grupo profesional B. Profesionales Nivel I.

Tareas complejas que requieren el conocimiento de varios oficios y para cuya realización se requiere, además de los conocimientos técnicos, un cierto grado de creatividad y aportación personal, pudiendo elaborar y adoptar decisiones complejas con asistencia, en caso necesario, de la jerarquía funcional correspondiente.

Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de colaboradores que desarrollan un trabajo en un estadio organizativo menor.

Pueden participar en trabajo de equipo que requieren la capacidad de conciliar intereses divergentes de índole profesional.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo profesional C. Profesionales Nivel II.

Realizan tareas que requieren conocimientos técnicos amplios de un campo concreto de actuación. Para su correcta ejecución, necesitan analizar las condiciones del propio oficio. En ocasiones, necesitan recurrir a criterios que supongan cierta innovación, por lo que deben distinguir la información que les es útil para su trabajo. Tienen autonomía sobre su propio trabajo. Las decisiones tienen que elaborarse, pero se adoptan con asistencia jerárquica.

Tales trabajadores realizan tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren ciertos conocimientos propios del oficio y un cierto grado de iniciativa para elegir con cierta autonomía algunos procedimientos seleccionando una opción dentro de un número limitado de alternativas.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo profesional D. Profesionales Servicios Auxiliares.

Se incluyen en el presente grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas auxiliares. Trabajan bajo supervisión siguiendo métodos de trabajo concretos y preestablecidos aunque, en ocasiones, deban elegir el procedimiento adecuado entre varios. En este caso, la información que reciben consiste en indicaciones ligadas entre sí, fáciles de deducir y con posibilidad constante de apoyarse en situaciones parecidas.

Formación: Conocimientos adquiridos relacionados con la tarea que se desempeña.

Grupo profesional E. Iniciación Profesional.

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión

de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas, inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a las empresas afectadas por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Iniciación. En consecuencia, no es posible la incorporación, bajo esta agrupación profesional de trabajadores que no sean sujetos de relación laboral con las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 15. *Criterios para la clasificación del personal.*

1. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y Experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas entre aquellas tareas de cada área funcional incluida en cada uno de los grupos profesionales.

CAPÍTULO VI

Régimen de personal

Artículo 16. *Plantillas.*

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1, 2 y 3 del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando las mismas se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas corresponde de forma única y exclusiva a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, programación, períodos punta de producción, racionalización y optimización de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchadas las representaciones legales de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del presente convenio.

Artículo 17. *Período de prueba.*

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

Hasta seis meses para quienes reúnan la condición de técnicos titulados.
Hasta tres meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría y puesto que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

CAPÍTULO VII

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 18. *Jornada.*

Con carácter general se establece durante el año 2003 una jornada en cómputo anual de 1.690 horas de trabajo efectivo (37 horas y 15 minutos de media en cómputo semanal) para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional y puesto de trabajo. A partir del 1.º de enero de 2004 la jornada queda establecida en 1.681 horas año (37 horas de media en cómputo semanal).

La jornada anual se distribuirá bimestralmente en forma proporcional. Igualmente, finalizado el bimestre se verificará la realización de la jornada distribuida, de manera que, en su caso, el exceso se retribuya como horas extraordinarias.

El ajuste reductor de la jornada se realizará en forma que la salida del trabajo los viernes, en los departamentos en donde sea posible, se produzca: en 2003 a las 14:15 horas; en 2004 y siguientes a las 14:00 horas. En el caso de que no fuera posible esta forma de reducción, se realizará acumulando la reducción en días libres, cuyo disfrute se realizará de común acuerdo entre Dirección y trabajador a la vista de las necesidades del servicio.

La distribución de la jornada anual, de conformidad con la normativa legal y convencional vigente, la establecerá la Dirección de la Empresa cada año, de acuerdo con el calendario de fiestas anuales correspondientes. Una copia de la distribución se depositará en la comisión mixta.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de seis horas el descanso de 15 minutos será reputado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

El calendario laboral, que será definido en atención a la legislación laboral vigente, será público y se fijará en los tablones de anuncio de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el convenio. En la determinación de las fiestas, puentes, etc, que habrán de constar en el calendario anual, serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio serán considerados festivos los días 24 y 31 de diciembre, por lo que serán incluidos con tal carácter dentro del calendario laboral anual.

Artículo 19. *Horarios y turnos de trabajo.*

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia del Grupo Sogecable, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la Empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

1. Condiciones de Garantía: Como norma general en el establecimiento de los horarios, se respetarán las siguientes garantías:

Que la jornada diaria no supere las nueve horas diarias.

Que la jornada diaria no será inferior, para los contratos a tiempo completo, a las seis horas diarias, salvo pacto en contrario.

Que se disfrute de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábados y domingos o domingos y lunes.

Que la distribución de la jornada establezca un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.

Que la diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no supere las 11 horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.

2. Horario fijo: El personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho y de todos aquellos otros Departamentos y/o programas con condiciones similares a los servicios anteriores, tendrá un horario diario, de lunes a viernes, que se fijará en cada empresa y/o centro de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio y a la vista

de la legislación laboral al respecto. En los casos de jornada partida el tiempo de descanso para comer no se computará como de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, este personal podrá voluntariamente reducir su horario de comida, de tal modo que se adelante su salida, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa comunicación en el Departamento correspondiente. En todo caso, el horario mínimo para comer, de obligada observancia para todo el personal, se fija en 30 minutos diarios.

Excepcionalmente y por Departamentos, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, la Dirección de la Empresa podrá anticipar o ampliar en una hora el horario de referencia.

Dicha ampliación o anticipación respetará siempre el límite de las 9 horas diarias, y se procederá a una compensación horaria mensual dentro de la jornada prevista en cada momento.

3. Horario variable sujeto a turnos: El personal directamente vinculado a la emisión de programas en antena, bien sea en directo o grabados previamente (informativos, deportes, musicales, otros programas, control de emisiones, explotación, etc.), así como el personal de apoyo a dichos servicios (grafismo, documentación, videoteca, servicios técnicos, etc.), estará sujeto a un horario variable sujeto a turnos, a jornada partida o continuada, según las necesidades del servicio determinadas en cada momento por los respectivos Jefes de Departamento.

Los horarios, incluidos en una jornada semanal de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso, serán establecidos por la Dirección de la Empresa con carácter trimestral, y se darán a conocer con una semana de anticipación al inicio del trimestre, si bien podrán verse modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo.

Las citadas modificaciones deberán ser comunicadas al trabajador con 24 horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles, como pudieran ser una baja por enfermedad o acontecimientos puntuales y extraordinarios (atentados, etc.).

El personal sujeto a horario y jornada variable se verá obligado a acudir a su puesto de trabajo cuando así sea requerido por la Dirección de la Empresa, salvo en el período de disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores podrán intercambiar su turno por mutuo acuerdo, siempre que no perturbe el servicio, informando a su jefe inmediato y/o planificador.

El personal sujeto a estos horarios variables tienen derecho al disfrute de los sábados que coincidan con festivos como tales festivos.

4. Otros horarios: Las Direcciones de las Empresas podrán establecer otros horarios fijos distintos al marcado con carácter general en el apartado 2 anterior para aquellos servicios que así lo requieran.

La implantación de dichos horarios especiales de carácter fijo requerirá la aprobación individual de los trabajadores. En estos casos, el personal afectado no percibirá retribución específica alguna en tanto en cuanto que horario y jornada sean fijos e inalterados en cómputo anual.

5. Jornada intensiva: Durante la vigencia del convenio se establece una jornada intensiva entre el día 1 de julio y 31 de agosto, ambos inclusive, durante la semana santa y entre los días 24 de diciembre y 1 de enero, en aquellos centros y departamentos donde fuera posible.

6. Entrada flexible al trabajo: La incorporación al trabajo se realizará dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 08:30 horas y las 09:30 horas, en aquellos departamentos donde fuera posible.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio Colectivo. A los anteriores efectos se establecen los siguientes tipos y condiciones en relación a las horas extraordinarias:

1. Con carácter general, las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora.

2. Todos aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias en período nocturno (22:00 a 06:00 horas), percibirán el correspondiente complemento por horas extraordinarias del siguiente modo: cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100% sobre el salario hora.

3. Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y domingos serán abonadas con un recargo del 100% sobre el salario hora.

Se entenderá como salario hora (módulo de cálculo) el resultado de dividir el salario anual pactado en convenio entre la jornada anual pactada.

En todo caso, se considerará como hora extraordinaria la que supere el máximo bimestral y/o anual de jornada regulado en el artículo 18 del presente convenio.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias no estructurales será voluntaria.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todo el personal con más de un año de servicio disfrutará de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Se considerarán laborables de lunes a viernes, quedando por tanto excluidos del cómputo los sábados, domingos y festivos que estén comprendidos dentro del período vacacional.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), pudiendo la Empresa excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada uno de los Departamentos. El trabajador tendrá derecho a la elección de al menos la mitad de sus vacaciones, siempre y cuando se garantice un nivel de plantilla suficiente que permita la continuidad en el servicio sin merma alguna.

Las vacaciones podrán distribuirse, a petición del trabajador, en un máximo de tres períodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El calendario de vacaciones se realizará por Departamentos y servicios con dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

Dado el volumen de trabajadores y la necesidad del servicio, se fijará un sistema de turnos que tenga en cuenta los siguientes factores:

- Hijos con edad escolar.
- Rotación anual en elección de disfrute.
- Antigüedad en la Empresa.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por Departamentos atendiendo a las necesidades de servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir.

CAPÍTULO VIII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 22. *Licencias y permisos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Por matrimonio, quince días naturales y acumulables a las vacaciones anuales, si las necesidades del servicio así lo permiten. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por los anteriores motivos fuera necesario efectuar desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

e) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Este permiso en ningún caso podrá exceder de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud. En todo caso, deberá acreditarse y justificarse la asistencia a las pruebas que concurre el trabajador.

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

i) Todo trabajador podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo equivalente a la prevista en el párrafo anterior, mediante solicitud por escrito y justificada. La reducción se podrá solicitar por un período mínimo de seis meses y un máximo de un año y será prorrogable tras nueva petición por escrito por iguales períodos. La Empresa podrá concederla siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. La reducción planteada no podrá ser utilizada para prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en

empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de la empresa o del grupo Sogecable.

j) Por asuntos propios distintos a los anteriores motivos, hasta dos días naturales al año, que podrán ser disfrutados por el personal a su conveniencia. En estos supuestos serán de aplicación los siguientes requisitos:

Se procederá a la petición formal por escrito con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

En ningún caso podrán servir para conformar puentes de los que aparecen en el calendario laboral.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de los hijos minusválidos físicos o psíquicos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada de trabajo, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

Se reconoce a las parejas de hecho registradas como tales los mismos beneficios que establece el convenio colectivo par las parejas de derecho, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia emitido por el organismo oficial competente.

2. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, se establece el derecho a la suspensión de la relación laboral en los siguientes casos:

a) Por asuntos propios: todo trabajador con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral en los siguientes términos y condiciones:

Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo o causa de pedir.

La suspensión no podrá ser inferior a 15 días y ni superior a 60 días naturales.

Se deberá acreditar y justificar de forma suficiente la realidad del motivo alegado así como la utilización del tiempo de suspensión para el fin propuesto y no para otro distinto.

En ningún caso podrá acumularse el periodo de suspensión al periodo de disfrute de vacaciones.

Durante el periodo de suspensión el trabajador no podrá prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de la empresa o del grupo Sogecable.

La concesión o no de la suspensión será discrecional para la Empresa en función de las necesidades del Servicio determinadas por Departamento y/o Secciones.

La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.

b) Para atender a familiares en estado de grave enfermedad: todo trabajador, con independencia de su antigüedad en la Empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad.

Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:

No podrá exceder de 60 días naturales.

Se deberá solicitar por escrito con expresión de la causa y posterior acreditación y justificación de la realidad de la misma.

Se concederá de forma automática.

La reincorporación al trabajo se realizará a instancias del trabajador dentro del periodo máximo de 60 días sin mayor necesidad que la mera comunicación al Departamento de Recursos Humanos.

3. Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el Apartado 2.º inmediatamente anterior llevará aparejadas las siguientes consecuencias:

Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.

Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social.

Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión (supuesto 2.a) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 2.b).

Cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 23. *Excedencia voluntaria.*

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 no menor a un año y no mayor a cinco y sin derecho de prórroga. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa, con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma y por escrito. En caso de denegación se expresará la causa de la misma, pudiendo ser ésta recurrida por el interesado y por el Comité de Empresa.

El trabajador, una vez transcurrido al menos un año desde el comienzo de disfrute de la excedencia, podrá solicitar su reincorporación con dos meses de antelación a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia o de la fecha en que se desea ejercer la misma.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud, en la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo profesional y para las funciones que venía realizando con anterioridad a la baja.

En ningún caso será causa suficiente para situarse en excedencia voluntaria el hecho de prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas radicadas en España de medios de comunicación, cuyo objeto social y actividad coincida con algún sector específico de la empresa o del grupo Sogecable.

Tampoco se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave o sometidos a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

Artículo 24. *Excedencia por cuidado de hijo.*

Los trabajadores de conformidad con la Ley de Conciliación de la vida familiar, tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el periodo de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación de período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regula la excedencia voluntaria.

Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

Artículo 25. *Excedencia forzosa.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral común vigente.

CAPÍTULO IX

Régimen económico

Artículo 26. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal laboral de las empresas afectadas por el convenio estarán constituidas por el salario base y los distintos complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, conforme a la siguiente estructura:

Salario base. Es salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente

establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo. Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, suciedad, penosidad, turnicidad, trabajos nocturnos u otros.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo. Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes. Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie. Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo son brutas, por lo que el trabajador deberá liquidar a su costa sus obligaciones fiscales y aquellas de seguridad social a que viene obligado legalmente.

Artículo 27. *Salario base.*

La percepción del salario base se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias recogidas en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo, todo ello conforme se desarrolla en la siguiente tabla salarial para el año 2003:

NIVELES SALARIO BASE

Nivel 0:	33.919,68 €
Nivel A1:	31.477,74 €
Nivel A2:	28.543,41 €
Nivel A3:	25.742,52 €
Nivel B1:	23.741,65 €
Nivel B2:	21.407,48 €
Nivel C1:	19.540,35 €
Nivel D1:	17.606,15 €
Nivel D2:	16.138,97 €
Nivel D3:	15.405,64 €
Nivel E:	15.405,64 €

En el anexo se recogen las tablas de los años de 2001 y 2002 así como de los demás conceptos salariales y económicos existentes que fueran entonces de aplicación.

Artículo 28. *Niveles de ingreso.*

Los trabajadores que sin cualificación profesional específica se incorporen por primera vez a la empresa quedarán encuadrados en el grupo de iniciación profesional teniendo reconocido a efectos salariales, durante el primer año de trabajo, el nivel E, pasando al nivel D2 al inicio del segundo año. Si durante este segundo año el trabajador realizase tareas de grupo superior al de encuadramiento (D2) pasará a devengar, transcurridos seis meses, los salarios del grupo cuyas tareas desempeña.

Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo para el personal sujeto a turnos.*

Complemento de flexibilidad horaria:

Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo esté sujeto a turnos y que estén dispuestos a cambiar el turno y/o a adelantar o retrasar sus horas de entrada o salida cuando fuera necesario por razones de continuidad del servicio. En cualquier caso se respetarán los días de libranza que le correspondan.

Su cuantía será de 1.730,62 € al año, de carácter no consolidable y se percibirá prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 123,62 € cada una.

La necesidad de aplicar el régimen de flexibilidad horaria así definido a un determinado puesto de trabajo se hará con carácter anual.

El trabajador dejará de percibir este complemento en el caso de que dejen de darse las condiciones establecidas para el cobro del mismo. En estos casos el trabajador deberá ser avisado del cambio con al menos un mes de antelación.

Este complemento es compatible con el de turnicidad y con los previstos en los artículos 20, 31 y 34 del presente Convenio, y no se contempla como pago por alargamiento de jornada, trabajo en sábado, domingo o festivo o trabajo nocturno, complementos que se regulan en los artículos antes citados.

No se devengará este complemento cuando la alteración del turno u horario se produzca circunstancialmente en razón de doblaje, baja u otra causa, derivada de la ausencia del trabajador que le hubiera de sustituir.

Complemento de turnicidad:

Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo esté sujeto a turnicidad permanente, entendida como la rotación constante de turno de trabajo.

Su cuantía será de 2.076,72 € al año, de carácter no consolidable y se percibirá prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 148,34 € cada una.

La adscripción de un determinado servicio o grupo de trabajadores al régimen de turnos se hará con carácter anual.

El trabajador dejará de percibir este complemento en el caso de que acceda a un puesto de trabajo en el que no se den las condiciones establecidas para el cobro del mismo. En estos casos el trabajador deberá ser avisado del cambio con al menos un mes de antelación.

Este complemento es compatible con el de flexibilidad horaria y con los previstos en los artículos 20, 31 y 34 del presente Convenio, y no se contempla como pago por alargamiento de jornada, trabajo en sábado, domingo o festivo o trabajo nocturno, complementos que se regulan en los artículos antes citados.

Artículo 30. *Complemento de disponibilidad.*

Las especiales características inherentes a la actividad televisiva, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, pues este medio obliga a desarrollar la actividad durante todos los días del año y durante 24 horas diarias, que exige mantener los medios humanos necesarios, en todo momento, en estado de disposición a fin de poder procurar la cobertura necesaria que el seguimiento de la actualidad y de nuestra oferta exige so pena de no ser competitivos.

Especial relevancia tiene para la empresa la cobertura de estas especiales características y así adquiere importancia básica: la necesidad de establecer un régimen de turnos constantes y rotativos, con flexibilidad horaria, que den cobertura a esas 24 horas diarias y durante los 365 días del año, incluso en periodo nocturno o alterando el descanso semanal, el horario diario, etc., con una periodicidad y frecuencia que va más allá que las alteraciones que se dan en otras áreas.

En un intento de conciliar las exigencias que el mercado televisivo impone a nuestra empresa y las alteraciones que han de vivir los trabajadores tiene cabida el Complemento de Disponibilidad, con el espíritu de regular de una forma particular todos esos especiales condicionamientos. Y en su virtud, se plantea el mismo en tres niveles distribuidos en función de la mayor o menor dedicación exigida por el puesto a desempeñar.

El presente complemento, sustituye, compensa y absorbe a los anteriores de especial dedicación y disponibilidad.

Complemento Nivel A:

Complemento de disponibilidad cuyo importe se situará entre 6.091,97 y 7.053,86 € al año. Las condiciones provisionales de acceso a su percepción están recogidas en el Acta de fecha 18 de Noviembre de 2003 hasta la determinación definitiva de las condiciones de acceso a este complemento por la Comisión Mixta, que se llevará a cabo en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Complemento Nivel B:

Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige una libre disposición, entendida como la aceptación expresa por parte del trabajador de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran, determinante de un régi-

men de turnicidad, posible nocturnidad, trabajo en sábados, domingos o festivos y mayor dedicación en horas de difícil cómputo.

El importe de este complemento será de 5.388,02 € al año, de carácter no consolidable y se abonará prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 384,86 € cada una.

La percepción de este complemento no es compatible con la de los complementos de flexibilidad horaria y turnicidad. Es compatible en cambio con el complemento previsto en el artículo 31 del presente convenio, y no se contempla como pago por trabajo en sábado, domingo o festivo, complemento que se regula en el artículo antes citado.

Complemento Nivel C:

Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige una alta disponibilidad, entendida como la aceptación expresa por parte del trabajador de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran, flexibilidad en el horario, turnicidad permanente, nocturnidad, trabajo en sábados, domingos y festivos.

El importe de este complemento será de 3.116,41 € al año de carácter no consolidable y se abonará prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 222,60 € cada una.

La percepción de este complemento no es compatible con la de los complementos de flexibilidad horaria y turnicidad. Es compatible, en cambio, con los complementos previstos en los artículos 20, 31 y 34 del presente convenio, y no se contempla como pago por alargamiento de jornada, trabajo en sábado, domingo o festivo, o trabajo nocturno, complementos que se regulan en los artículos antes citados.

La necesidad de aplicar el complemento de disponibilidad así definido a un determinado puesto de trabajo se hará con carácter anual.

El trabajador dejara de percibir este complemento en el caso de que dejen de darse las condiciones establecidas para el cobro del mismo.

En estos casos el trabajador deberá ser avisado del cambio con al menos un mes de antelación.

No devengarán este complemento los trabajadores que estando adscritos al área su trabajo no se realice en las condiciones señaladas o cuando aun dándose no tengan una frecuencia habitual.

Artículo 31. *Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.*

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá 52 euros, por cada uno de estos días realmente trabajados.

Los trabajadores que presten sus servicios profesionales a partir de las 16:00 horas de los días 24 ó 31 de diciembre hasta las 24:00 horas de los días 25 de diciembre o 1 de enero respectivamente, percibirán un complemento de 90 € en 2003, 120 € en 2004, 150 € en 2005 y 180 € en 2006 por cada turno de ocho horas realmente trabajado. Aquellos que realizasen cualquier otro turno de trabajo de duración inferior a ocho horas, percibirán el complemento anteriormente expuesto en proporción al número de horas de trabajo realmente satisfecho.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieren lugar, mediante certificación personal y por su propia naturaleza no es consolidable.

En ningún caso formarán parte los referidos Complementos de la base de cálculo de las dos pagas extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

Artículo 32. *Ayuda de comidas.*

La Empresa abonará una ayuda económica mediante el sistema de vales de comida para todas aquellas personas que tienen jornada partida.

El importe de cada vale será de 2,56 € por persona y día de trabajo para 2003, en años sucesivos se actualizará con los incrementos pactados para los salarios.

Los vales de comida serán nominativos, y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente utilizarse en los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal. Son incompatibles con la percepción de dietas de viaje.

Cuando el trabajador desempeñe su labor en el centro de trabajo de Tres Cantos, no percibirá la ayuda señalada pues la empresa subvenciona el sesenta por ciento del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

Los trabajadores cuyo centro de trabajo no sea el centro de Tres Cantos percibirán como vale de comida el equivalente a la subvención que la empresa realiza por comida en el comedor de aquel centro.

Artículo 33. *Complemento de ayuda para comidas en sábados, domingos y festivos.*

Lo percibirán aquellos trabajadores que presten sus servicios en fines de semana y festivos y que por razones de su horario se vean obligados a comer o cenar fuera de su domicilio. Su cuantía será de 11,91 €.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuviera lugar, mediante certificación personal, siendo de carácter no consolidable.

Tal complemento no formará parte en ningún caso de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, ni se percibirá tampoco por el trabajador en la mensualidad correspondiente a su período vacacional.

Este complemento no se devengará en el caso de que la comida se realice con cargo a la empresa o en el comedor del centro.

Artículo 34. *Complemento de nocturnidad.*

Es el complemento percibido por la realización del trabajo en el periodo de jornada nocturna; será pagadero a aquellos trabajadores, que tengan un turno comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas salvo que el salario se haya establecido entendiéndose a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo.

Su importe será del 25% del salario base anual correspondiente a su nivel en proporción al tiempo del trabajo nocturno.

Su carácter es no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias, excluyéndose en cualquier caso de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, ni se percibirá tampoco en la mensualidad correspondiente a su período vacacional.

Artículo 35. *Complemento de transporte nocturno.*

Lo percibirán aquellos trabajadores que tienen turnos de trabajo con horarios de entrada o salida al mismo, comprendidos entre las 24:00 y las 07:00 horas.

Su cuantía será de 6,56 € al día en 2003, su abono se hará, en concepto de suplido, dentro del pago de salario del mes siguiente al que tuviera lugar, mediante certificación personal, teniendo el carácter de no consolidable.

En ningún caso, el referido Complemento formará parte de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

Artículo 36. *Complemento voluntario.*

Se mantiene como condición personal más beneficiosa para los trabajadores que disfrutarán de ella con anterioridad a la entrada en vigor del primer convenio del grupo Sogecable, hasta tanto y cuando no haya sido definitivamente absorbida y compensada.

Artículo 37. *Complemento de antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico por cada trienio trabajado en la Empresa, que será el mismo para todos los trabajadores con independencia de los niveles salariales o grupos profesionales.

Su cuantía será en el año 2003 de 44,51 € mensuales para el primer trienio trabajado y 26,72 € mensuales por cada trienio posterior. Su abono se llevará a cabo dentro de la nómina del mes y comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente al que se cumpla cada trienio, percibiéndose en las 12 mensualidades ordinarias y las dos extraordinarias.

Los trabajadores de las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio no tuvieran establecido complemento personal de antigüedad les será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo, si bien iniciarán su devengo a partir de la firma del convenio, salvo los trabajadores adheridos al convenio de eficacia limitada que mantendrán como condición personal más beneficiosa las cantidades devengadas entre las fechas de firma de ambos convenios.

En los supuestos de cese de empleados por finalización de contrato o por su propia voluntad, salvo los casos de excedencia voluntaria con derecho al reintegro posterior y de excedencia forzosa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de la antigüedad adquiridos.

En el caso de trabajadores que causen baja en una empresa del grupo y alta en otra a los que se les haya reconocido en su contrato la antigüedad

de la empresa anterior, la antigüedad en la nueva empresa comenzará a computarse según las circunstancias que concurran, a tenor de los siguientes supuestos:

1. Aquellos trabajadores a los que se les consolidó en el salario lo que venían percibiendo por este concepto en su anterior empresa, comenzarán a devengar antigüedad en la nueva a partir de la fecha en la que en aquélla hubiera empezado a generarse un nuevo período (trienio, quinquenio, etc.), computándoseles por lo tanto el período transcurrido entre dicha fecha y la de su baja en la anterior empresa a efectos de generar su primer trienio en la nueva. En estos casos, al no ser este nuevo trienio el primer período de antigüedad que devenga el trabajador, el importe en el año 2003 a percibir sería de 26,72 € mensuales.

2. A los trabajadores que en su anterior empresa no hubieran generado aún su primer período de antigüedad, se les computará el período de permanencia en aquélla a efectos de devengar su primer trienio en la nueva empresa. En estos casos el importe de este primer trienio sería 44,51 € mensuales.

3. Aquellos trabajadores a los que se les reconoció una fecha de antigüedad distinta a la de su alta en la nueva empresa y que provinieran de una empresa en la que no se les retribuyera la antigüedad, comenzarán a devengar la misma a partir de su fecha de alta en la nueva.

Artículo 38. *Complemento especial y especial nivel B.*

Determinados trabajadores podrán percibir, por sus circunstancias personales, y/o por ser acreedores de una especial confianza, un complemento que tanto en su establecimiento como en su tratamiento será individualizado y particular, correspondiendo en todo caso discrecionalmente a la Dirección de la Empresa la determinación del trabajador a quién se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía.

Cuando desaparezcan las causas personales o de especial confianza que lo originaron, el complemento quedará sin efecto, así como si ambas partes de mutuo acuerdo deciden su rescisión preavisando con 30 días de antelación.

Tanto su concesión como rescisión se documentará por escrito.

Su abono se llevará a cabo prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias, teniendo un carácter absorbible variable y no consolidable.

Complemento especial nivel B.

Se mantiene vigente como condición personal más beneficiosa el antiguo complemento regulado en el convenio de canal satélite digital que ahora se sustituye, en las cuantías y condiciones allí reguladas.

Artículo 39. *Pactos de rodaje.*

Han quedado fijadas provisionalmente en el Acta de 18 de Noviembre de 2003 las condiciones de acceso al devengo de las compensaciones reservadas a los equipos y/o trabajadores que circunstancialmente deban realizar el seguimiento de eventos especiales que signifiquen una dedicación laboral superior al menos al 50% de su jornada ordinaria, siempre que esta dedicación se mantenga de manera sostenida durante varios días consecutivos y fuera de su residencia (campañas electorales, olimpiadas, etc.).

La determinación definitiva de las condiciones de acceso a este complemento será realizada por la Comisión Mixta, en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 40. *Dietas y desplazamientos.*

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

1. Dieta. Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

Las cantidades que se fijan para el año 2003 en calidad de dietas son las siguientes:

1.1 Dieta en territorio nacional:

Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 44,52 €/día.

Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 22,26 € por comida o cena.

En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio, la Empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento.

1.2 Dieta en el extranjero:

Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la Empresa: 55,37 €/día.

En los viajes al extranjero la Empresa se hará cargo de la contratación y el abono de los gastos de alojamiento.

2. Compensación por gastos de locomoción. En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,17 euros por cada kilómetro recorrido.

3. Tipo de alojamiento. Siempre que sea posible, el alojamiento se efectuará en hoteles de tres estrellas. Sólo excepcionalmente, y justificando la falta de plazas en hoteles de la categoría citada, se podrán utilizar los de cuatro estrellas.

4. Tratamiento fiscal. Todas las cantidades especificadas en este artículo se verán sometidas a la normativa fiscal que marca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, teniendo carácter indemnizatorio hasta cantidad equivalente a la legal establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda como cantidades exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 41. *Pagas Extraordinarias.*

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, independientemente de su nivel profesional, percibirá dos gratificaciones extraordinarias los meses de junio y diciembre a percibir en torno al día 20 de los referidos meses.

Se compondrá de los distintos conceptos retributivos previstos en el presente Capítulo, su devengo será semestral y se percibirán de modo proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

El período de permanencia en situación de IT en modo alguno perjudicará el derecho al cobro de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente artículo.

Las empresas que tuvieren otro sistema de pago se adecuarán a lo previsto en el presente artículo.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de maternidad, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, la empresa, previa justificación debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja médico, complementará la prestación hasta el 100% del salario del mes anterior, entendiéndose éste como salario base más los complementos de carácter continuo que percibiera (Complemento flexibilidad horaria, de turnicidad, de disponibilidad, de nocturnidad, voluntario, complemento especial, complemento especial B y complemento de antigüedad).

Artículo 43. *Percepción de las retribuciones.*

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador.

Asimismo, incluirá todos los conceptos por los que se produzca descuento en la misma.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 44. *Anticipos.*

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo

de anticipo a la Dirección de la Empresa que será objeto de un trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

Los anticipos serán abonados en un plazo no superior a cinco días.

Artículo 45. *Revisión salarial.*

1. El personal de las empresas que no hubieran tenido incremento salarial pactado durante el año 2000 verán incrementados sus salarios anuales del año anterior en una cantidad equivalente al 3,4%, de la que habrá que descontar, en su caso, los pagos a cuenta realizados. Este incremento formará parte de la base de cálculo de los salarios de años sucesivos.

No están incluidos en el salario año los complementos, pluses y condiciones definidas como compensables y absorbibles.

2. Durante el año 2001 los salarios anuales que hubieran servido de base de cálculo para los incrementos del año anterior se actualizarán con un porcentaje equivalente al 4,4%.

Para los años 2002, 2003 y 2004 de vigencia los salarios anuales del año anterior tendrán un incremento equivalente al previsto por el gobierno para el IPC más el diez por ciento. A final de año se revisarán, en su caso, hasta el 110% del IPC real de cada uno de esos años.

Durante el año 2005 el incremento salarial será equivalente al 112% del IPC real de dicho año. En el año 2006 el incremento será equivalente al 110% del IPC real.

Sin perjuicio de lo anterior, a finales del año 2004 se aplicará a los salarios pactados para ese año, un incremento adicional equivalente al 0,4% que se calculará sobre los salarios de 2001 de cada grupo profesional. Dicho incremento se incluirá en la base de cálculo sobre la que se habrá de aplicar el incremento que se pacte para el año 2005.

3. Las dietas y medias dietas ya recogen los incrementos de los años 2000, 2001 y 2002. En 2003 y siguientes experimentarán el incremento previsto en este mismo artículo.

CAPÍTULO X

Representación de los trabajadores

Artículo 46. *Comités de empresa.*

Corresponden al Comité de Empresa y Delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

Para poder afrontar los gastos corrientes de funcionamiento de los Comités de Empresa y delegados de personal, la Dirección les dotará de las cantidades precisas hasta un total de 225 euros anuales por cada miembro del comité o, en su caso, delegado de personal. Los pagos los efectuará la Dirección de la Empresa previa solicitud firmada del Comité o delegado de personal y posterior justificación documental del gasto.

Queda entendido que gastos corrientes son aquellos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones de representación que el representante tiene encomendadas. En ningún caso será reputado como gasto corriente el pago de abogados o asesores para asuntos judiciales.

La Empresa, asimismo, facilitará al conjunto de los comités de empresa y Secciones Sindicales implantadas en el centro de trabajo de Tres Cantos los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones (fotocopiadora, fax, tabloneros de anuncios, etc.).

Para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo prevenido con carácter general en la legislación laboral vigente.

Anualmente en el seno de cada comité o delegados de personal de una misma empresa, los componentes de los distintos comités de empresa y/o delegados de personal podrán acumular sus horas de crédito sindical entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato. A tal efecto, al principio de año comunicarán por escrito el número de horas que ceden y el representante/s designado, si bien a trimestre vencido podrán comunicar las alteraciones que en su caso podrían producirse para el resto del año.

CAPÍTULO XI

Obligaciones, premios, faltas y sanciones

Artículo 47. *Obligaciones del trabajador.*

Todos los trabajadores vienen obligados a cumplir fielmente con los deberes básicos contraídos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente, y a título meramente enunciativo, a:

1. Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el horario fijado.
2. A no realizar durante su horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
3. A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido asignado.
4. A usar adecuadamente y para los fines exclusivos de sus funciones profesionales el material y las instalaciones, actuando con la diligencia debida y procurando evitar pequeños descuidos en su conservación.
5. A guardar el secreto profesional.
6. A dar conocimiento puntual del cambio de domicilio y de cuantos datos sean precisos a efectos administrativos.
7. A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.
8. A cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en ejercicio del Poder de Dirección.
9. A observar en sus cometidos las normas del presente Convenio, las normas legales de obligado cumplimiento y cuantas instrucciones se le dieran conforme a ley.
10. Observar las medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales que se adopten.

Artículo 48. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

1. Mención honorífica que deberá constar en su expediente personal y supone la anulación de posibles notas desfavorables o sanciones.
2. Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 49. *Faltas y sus clases.*

Los actos contrarios al buen orden laboral tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, por el presente Convenio Colectivo y, en particular, por el principio general de la buena fe contractual.

De acuerdo con la clasificación por niveles de gravedad se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 50. *Faltas leves.*

Serán reputadas faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de 3 al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No entregar el parte de baja de IT en el plazo de tres días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo entregado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio, por los perjuicios fiscales y de otro orden que se pueden derivar de esa falta de comunicación para el propio trabajador y para la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.
8. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el periodo de un mes.

Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esa omisión, la falta se considerará muy grave.

4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren algunos de los puntos establecidos en el presente Convenio o en la Legislación vigente.

7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.

10. Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Entidad.

11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 4 y 7 del artículo anterior.

12. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

13. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

14. Y en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 6 faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o doce durante un año, sin la debida justificación.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Entidad o en relación de trabajo con ésta.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliarios y documentos de la Entidad.

4. La condena por delitos dolosos y los ilícitos que afectan a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez durante el servicio.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Entidad o del personal.

7. Revelar a elementos extraños a la Entidad datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

12. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

14. El acoso sexual y moral, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador/a.

Artículo 53. *Faltas contra la dignidad y los derechos de los trabajadores.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen los derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la Legislación Laboral vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

Asimismo, se considerará como falta muy grave el abuso de autoridad, entendiéndose éste como la comisión por parte de un Jefe jerárquico o trabajador de categoría superior a la afectada, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

Artículo 54. *Sanciones.*

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

3. Por faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 40 días.
- b) Traslado forzoso a distinta localidad.
- c) Despido disciplinario.

Artículo 55. *Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa o a la persona en quien ésta delegue libremente, la facultad de imponer sanciones por faltas cometidas.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, que corresponderá siempre a la Dirección de la Empresa, serán, sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta de Interpretación, revisables ante los Juzgados de lo Social.

Ante dicha posibilidad, la Dirección de la Empresa, en la comunicación por escrito de la falta cometida y de la sanción impuesta, podrá suspender su eficacia y ejecutividad hasta que se dicte sentencia por el Juzgado o hasta que se cumpla el plazo de caducidad de la acción sin que se interponga la correspondiente demanda.

Si la resolución judicial fuera estimatoria de sanción, ésta se cumplirá y llevará a cabo una vez comunicada la Sentencia a la Dirección de la Empresa.

La decisión de la Empresa de sancionar, será comunicada al trabajador mediante escrito que contendrá una relación de los hechos que la motivan, la calificación de los mismos como faltas leve, grave o muy grave entre las señaladas con el Convenio Colectivo y la sanción impuesta. Si la Empresa decidiera la inmediata ejecutividad de la sanción, el escrito especificará la fecha de efectos.

En los casos de faltas graves y muy graves, la Dirección de la Empresa, con anterioridad a la imposición de la correspondiente sanción, informará al Comité de cada empresa y al Delegado del Sindicato al que el trabajador esté afiliado, siempre que tal condición haya sido previamente comunicada a la Empresa, al objeto de valorar los hechos imputados y la sanción propuesta. Asimismo, les entregará copia del escrito sancionador. El Comité o el Delegado del sindicato, podrá informar de todo ello al interesado y éste podrá expresar bien directamente ante la Empresa, bien a través de las representaciones legales de los trabajadores las alegaciones que estime conveniente hacer.

La Empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves a los uno y dos años respectivamente.

Los plazos serán computados desde la fecha que hubiesen sido impuestas en firme.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboralArtículo 56. *Disposiciones generales.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En todos los centros de trabajo de la Empresa se garantizarán las medidas de Seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello la Empresa planificará anualmente su política en esta materia, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora medioambiental del trabajo.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a intervenir en esta planificación y en el control de las medidas adoptadas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La Empresa garantizará la debida formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud, aún si para ello hubiera de formar debidamente a los trabajadores cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, compañeros o terceros, estableciendo las enseñanzas pertinentes dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 57. *Comité de seguridad y salud laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la Legislación vigente sobre la materia, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Tendrá competencia para conocer cuantos informes y documentos relativos a esta materia sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes de la Empresa en igual número al de los Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención será designados por y entre los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Eventualmente podrán asistir otras personas que por el ámbito de su competencia deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

Artículo 58. *Prendas y protecciones de seguridad.*

La Empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos los trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran.

Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas. El número y la frecuencia de cambio de dichas prendas serán establecidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 59. *Servicio médico y reconocimientos.*

La Empresa se dotará de un servicio médico conveniente, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso la Empresa garantizará la suficiente publicidad de dicho servicio y de los centros a los que acudir en caso de accidente.

Asimismo, la Empresa garantizará la asistencia de botiquines debidamente dotados en todos los centros de trabajo, y su correcto uso, vigilando la debida dotación de los mismos en todo momento así como el conocimiento de su existencia por todos los trabajadores.

La Empresa garantizará la realización de al menos un reconocimiento médico anual, siendo éste realizado en óptimas condiciones e incluyendo el mismo la realización de una revisión oftalmológica y audiométrica, a

aquellos trabajadores que lo deseen y que habitualmente trabajen con pantallas de vídeo y/o equipos de sonido. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá la necesidad de realizar reconocimientos médicos periódicos y específicos al personal que por su actividad se considere necesario.

Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

Artículo 60. *Condiciones de trabajo durante el embarazo.*

Las trabajadoras en período de embarazo tendrán derecho a cambiar su puesto de trabajo por otro del mismo nivel, si aquél pudiera perjudicar el proceso de gestación, cuando sea prescrito por su médico. Tendrá también derecho por la misma razón a no practicar esfuerzos físicos que supongan un riesgo para el proceso, así como la posibilidad de elegir turno durante este período.

En cualquier caso, las trabajadoras embarazadas no podrán ser discriminadas laboral ni profesionalmente por razón de su estado.

Artículo 61. *Prevención de riesgos.*

La Empresa se compromete a colaborar con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

Artículo 62. *Derecho al reingreso por incapacidad permanente.*

Todo trabajador que haya obtenido del Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración firme de incapacidad permanente total para la profesión habitual, tendrá derecho preferente al reingreso en la Empresa cuando se produzca una vacante en algún puesto adecuado a su capacidad laboral, adaptando sus condiciones laborales a las de dicho puesto.

Artículo 63. *Seguros.*

La Empresa incluirá a todos los trabajadores dados de alta en la misma en las Pólizas Colectivas de Seguro de Vida y Accidentes que tiene contratadas.

Las pólizas cubren las siguientes garantías:

Fallecimiento.

Invalidez absoluta y permanente.

Fallecimiento por accidente.

Fallecimiento por accidente de circulación.

Las cantidades garantizadas son las siguientes:

Fallecimiento: Un año de salario.

Invalidez: Un año de salario.

Fallecimiento por accidente: Dos años de salario.

Fallecimiento por accidente de circulación: Tres años de salario.

Los beneficiarios del seguro si no hay indicación explícita en contrario son los que establece la ley, es decir, el cónyuge, en su defecto los hijos, en su defecto los padres y en su defecto los herederos legales.

La Empresa se compromete a contratar un seguro especial para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

La Empresa incluirá a todos los trabajadores dados de alta en la misma y que tengan que viajar por motivos laborales en la Póliza de Seguro Multiasistencia de Viaje que tiene contratada. Dicha póliza incluye entre otras las garantías de asistencia médica, pérdida de equipajes y responsabilidad civil.

Con el fin de obtener la información necesaria para la cobertura de este último seguro todo trabajador que viaje por motivos laborales estará obligado a comunicar al responsable de su departamento o a quien éste designe al efecto todos los viajes realizados inmediatamente después de haberse efectuado.

CAPÍTULO XIII

Ingresos, vacantes, ascensos y formaciónArtículo 64. *Ingresos, vacantes y ascensos.*

Ingresos y Vacantes:

Cuando la Dirección de la Empresa determine la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, la provisión de los mismos tendrá

en consideración la promoción profesional y personal de los trabajadores en alta en la Empresa en el momento de producirse la vacante o nuevo puesto, y fomentará la participación del Comité de Empresa en el proceso de selección.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. La Representación de los Trabajadores podrá sugerir la creación de nuevos puestos de trabajo, sugerencia que habrá de ser razonada. La Empresa deberá en el plazo de un mes, y también razonadamente, responder a esta sugerencia y, en caso de admitirla, procederá a hacer la provisión de la plaza. En cualquier caso la Empresa se compromete a convocar todas las vacantes que pudieran producirse y que puedan suponer una promoción real del personal de la Empresa o un cambio de actividad profesional dentro del mismo nivel retributivo.

Cuando se produzca algún puesto vacante o de nueva creación la Empresa comunicará al Comité de Empresa, y publicará en los tablones de anuncios de todos los centros su existencia, con los requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación se abre un plazo de siete días hábiles para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que quieran optar al puesto licitado.

Vencido el plazo sin que opte ningún trabajador al puesto nuevo o vacante, la Dirección de la Empresa podrá proceder a su cobertura por libre designación.

En caso de existencia de candidatos de entre los trabajadores de la Empresa, se procederá en un plazo de siete días desde la finalización del plazo de inscripciones, a analizar las distintas candidaturas por un tribunal formado por dos vocales nombrados por la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa o designados por éste, que a poder ser pertenecerán a un grupo de igual o superior grupo profesional al puesto a cubrir. Este tribunal valorará las candidaturas y/o establecerá las pruebas a realizar por los solicitantes cuando éstas sean necesarias. En caso de igualdad en la votación del tribunal la Empresa tendrá voto de calidad.

Todo el proceso, hasta la resolución final del mismo, no deberá sobrepasar el plazo de 20 días, contados desde el día de la comunicación formal de la vacante o nuevo puesto.

Sin embargo se podrá, por necesidades coyunturales o estructurales, posponer la incorporación en una plaza ya convocada.

Cuando se convocaran plazas idénticas en un período de tiempo no superior a los dos meses no será necesario volver a publicar dichas plazas, teniéndose en cuenta para la selección las candidaturas internas que se presentaron en la primera convocatoria.

Ascensos:

Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se crea una Comisión paritaria de valoración de tareas, cuya finalidad será examinar las solicitudes de ascenso de grupos profesionales o de niveles, por valoración de tareas y clasificación profesional.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso podrá solicitarlo ante la Comisión paritaria de Valoración.

La Comisión paritaria de Valoración de tareas se reunirá al menos una vez al año, dentro del primer trimestre natural, y estará compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros de la representación social.

Serán funciones de la Comisión paritaria de Valoración de tareas, el análisis y valoración de las solicitudes de ascenso formuladas por los trabajadores. Para la valoración de las solicitudes, la Comisión podrá someter a los distintos candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que estime precisas para acreditar las capacidades y conocimientos alegados.

En todo caso serán factores a tener en cuenta los siguientes:

El tiempo de permanencia en la función o funciones ostentadas en el momento de solicitud de ascenso.

Capacidad demostrada para la realización de las funciones del grupo o del nivel profesional que se pretende acceder.

Realizar o haber realizado funciones propias del nivel profesional al que se pretende acceder sin que hubiera sido de aplicación lo dispuesto en el Artículo 10 del presente Convenio Colectivo en cuanto a consolidación de grupo profesional

La disponibilidad para el traslado, siempre y cuando el puesto a cubrir radique en un centro de trabajo distinto a aquel en el que trabaja el candidato.

La obtención de títulos académicos o profesionales durante la permanencia en la categoría que ostente en el momento de la solicitud.

El haber superado con éxito las pruebas objetivas realizadas por la Empresa o cursos de capacitación y formación profesional.

En cualquier caso para la realidad y eficacia del ascenso deberá existir un soporte de hecho básico consistente, no sólo en la capacitación del trabajador para realizar funciones de superior grupo profesional, sino la posibilidad real de ejercer funciones propias del grupo profesional de ascenso a la vista del censo de puestos de trabajo que establezca la Dirección de la Empresa, y el haber realizado realmente tareas propias de la misma.

Libre designación:

Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación para aquellos puestos y grupos profesionales expresamente contemplados en el presente Convenio Colectivo como de libre designación.

Tampoco será de aplicación para la provisión de vacantes o nuevos puestos de trabajo que deban ser reputados como de especial confianza (Secretarías de Dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial).

Artículo 65. Formación.

La Empresa se compromete a impulsar y potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, y para tal fin desarrollará un plan de formación anual durante el primer trimestre del año.

Con este fin la Empresa dotará un presupuesto anual que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales previstos en el presente Convenio, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla. Dicho presupuesto se verá incrementado en el caso de que la Empresa obtenga alguna fuente de financiación adicional para la formación del personal.

La Empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para sus empleados referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la Empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas.

Asimismo, la Empresa podrá subvencionar acciones formativas externas en todo o en parte, atendiendo a factores tales como la adecuación de la formación al puesto de trabajo o el número de acciones en las que el trabajador haya participado últimamente.

En este sentido, la Empresa subvencionará el 100% de la acción formativa en el caso de que sea la propia Empresa la que solicite del trabajador, con su consentimiento, su participación en la misma, o bien, en el caso de que la solicitud provenga del trabajador, cuando se considere que la acción tenga relación directa con las tareas que éste desarrolla.

Para la definición del plan anual de formación serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria para el análisis y definición del proceso de concentración y homogeneización convenido, al objeto de subsanar, en su caso, las deficiencias del sistema profesional adoptado que debe ser común a todas las empresas y llegue a concretar el sistema definitivo.

El sistema de grupos profesionales definido provisionalmente engloba la totalidad de las antiguas categorías profesionales de las empresas que ahora pasan a regularse por este primer convenio del grupo Sogecable.

Se crea un grupo de trabajo que adaptará las categorías profesionales existentes al nuevo sistema de grupos. Dicho Grupo de Trabajo deberá también complementar el nuevo Sistema de Clasificación Profesional con la definición de las funciones y tareas que, de forma genérica, se corresponden con los diferentes niveles dentro de cada Grupo Profesional y Área de Actividad y en el que se tendrá en cuenta la creación de carreras profesionales así como la elaboración de un procedimiento que permita mejorar el actual sistema de promociones y ascensos.

La adaptación definitiva del nuevo sistema de clasificación descrito deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2004. En el caso de que se produzcan deslizamientos estos serán a cargo de la empresa, si bien se podrá modular su implantación en el tiempo.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del convenio, las Direcciones de las Empresas que se incorporen al mismo de conformidad con lo previsto en el artículo primero, adecuarán su estructura salarial a la que viene determinada por el presente pacto, procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Se tomará la retribución efectivamente percibida en cómputo anual por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial.

2. Los conceptos salariales, una vez incrementados con lo pactado para el primer año de vigencia se adecuarán a lo establecido en el apartado siguiente, calculando su importe anual y distribuyéndolo en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

En consecuencia, y calculados los importes anuales se procederá de acuerdo con los criterios siguientes para transformar las nóminas y adecuarlas a la nueva estructura salarial.

Será salario nivel el que venga determinado para el Grupo Profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la Disposición Transitoria Cuarta y en las cuantías señaladas en el presente convenio.

A fin de alcanzar el citado salario de nivel, se procederá a absorber las cantidades necesarias de los complementos absorbibles que vengan percibiendo los trabajadores.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario base por categoría o grupo (según la empresa de procedencia) superior al previsto para su nivel en el presente Convenio adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios aquí establecidos, si bien, a título individual, la cantidad de salario base anterior que fuera necesario desglosar como complemento personal, mantendrá el carácter de consolidable y revalorizable con el incremento que se pacta para el convenio.

Aquellas otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por encima del salario base en función de su situación personal se incorporarán a la nómina en el complemento personal, una vez deducidas o añadidas, en su caso, las cantidades precisas para cumplir con lo previsto en los dos puntos anteriores.

3. Para llevar a efecto la anterior reforma se aplicará la cláusula de compensación y absorción que a continuación se transcribe, por lo que mientras no quede resuelto definitivamente el proceso de adaptación de las empresas a la nueva estructura salarial pactada no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 6.º del presente convenio.

Compensación y Absorción:

Las condiciones pactadas sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del convenio regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en la presente disposición.

Las condiciones pactadas son por tanto compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa.

Igualmente los beneficios por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa, salvo que expresamente se señale lo contrario en el presente convenio.

A los efectos de la compensación y absorción y para los trabajadores procedentes de la empresa DTS se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores en plantilla a la firma del convenio, que, una vez aplicados los salarios grupo aquí pactados, tuvieran salarios de nivel superiores verán incrementados los mismos en el porcentaje preciso para que los salarios de los convenios por los que se regulaban y que ahora se sustituyen, experimenten un crecimiento idéntico al que les hubiera correspondido de haberse pactado en dichos convenios el mismo incremento que el que aquí se conviene. El citado incremento se realizará por tanto sobre las mismas bases que en años anteriores. Igual garantía tendrán durante el segundo año de vigencia con respecto al año 2000.

Los trabajadores que tuvieran una retribución inferior a los salarios de nivel pactados deberán alcanzar los mismos a lo largo de la vigencia del presente convenio, si bien las empresas podrán, durante ese período de tiempo, aplicar a su conveniencia los incrementos necesarios, por encima de los pactados, para alcanzar los salarios grupo que resulten al final de la vigencia del convenio. A tal efecto los salarios de Grupo durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003, serán sólo de referencia, resultando de obligada observancia a partir de enero de 2004.

Disposición transitoria cuarta.

Cuadro provisional de equivalencias

Grupo Coordinadores y Técnicos. Grupo A

Analista Senior	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Ingeniero superior Senior	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe Comercial	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Administración	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Documentación	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Medios-Explotación	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Producción	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Programación	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Proyecto	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Jefe de Realización	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Redactor Jefe	Nivel Cero A1 / A2 / A3
Ambientador Musical	Nivel A1 / A2 / A3
Asesor Jurídico Senior	Nivel A1 / A2 / A3
Diseñador Gráfico	Nivel A1 / A2 / A3
Documentalista	Nivel A1 / A2 / A3
Encargado Técnico	Nivel A1 / A2 / A3
Ingeniero superior Junior	Nivel A1 / A2 / A3
Ingeniero Técnico	Nivel A1 / A2 / A3
Productor	Nivel A1 / A2 / A3
Programador	Nivel A1 / A2 / A3
Realizador	Nivel A1 / A2 / A3
Redactor	Nivel A1 / A2 / A3
Responsable Archivo- Videoteca	Nivel A1 / A2 / A3
Supervisor de procesos	Nivel A1 / A2 / A3
Supervisor de emisiones	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico administrativo	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico Especialista	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico Informático	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico MKT y estudios	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico Organización y sistemas	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico Superior Comercial	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico Superior Económico-Financie- ro	Nivel A1 / A2 / A3
Técnico Superior RRHH	Nivel A1 / A2 / A3

Grupo Profesionales

Grupo B. Profesionales Nivel 1

Grupo C. Profesionales Nivel 2

Asesor Jurídico Junior	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante Producción	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante Programación	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante Realización	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico Explotación Producción Editor. Técnico Explotación Producción Grafis- ta	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico Explotación procesos verifica- dor superior	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico Explotación emisión operador superior	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Encargado de oficio	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico comercial senior	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico Económico-Financiero	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico RRHH	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante de ambientación	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante de compras	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante de documentación	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante de MKT y estudios	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Ayudante de redacción ENG	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Oficial administrativo	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Oficial de oficio	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico de explotación Archivo y Video- teca	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico de explotación Procesos Opera- dor VTR	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico de explotación Procesos Veri- ficador	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico Explotación emisión operador Operador de Informática	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Operador de Mantenimiento	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E

Operador ENG	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E
Técnico Comercial	Nivel B1 / B2 / C / D1 / D2/ E

Grupo Profesionales de Servicios Auxiliares

Grupo D

Auxiliar administrativo	Nivel D1/ D2 / D3/ E
Auxiliar de oficina	Nivel D1/ D2 / D3/ E
Recepcionista-Telefonista	Nivel D1/ D2 / D3/ E

Disposición transitoria quinta.

Se decide que el Acuerdo de Equiparación de la empresa CINTV, S.L., rubricado el 27 de febrero de 2001, se adelante un año, de manera que esté culminado el 31 de diciembre de 2002.

Disposición transitoria sexta. *Integración de la plantilla de DTS, S.A.*

Conforme al procedimiento señalado en la Disposición Transitoria Segunda, y con carácter inmediato o a la ratificación del convenio, a los trabajadores de DTS, Distribuidora de Televisión Digital S.A. les serán sustituidos los conceptos personales, salariales y/o económicos de origen, ya les vengán reconocidos por contrato individual, costumbre, convenio colectivo, cesión y/o liberalidad empresarial o por la razón jurídica que fuere, por los conceptos de cualquier tipo contenidos en el Convenio de grupo de Sogecable hasta una cuantía igual a la regulada en este último Convenio. La diferencia, en el exceso, si la hubiere, la mantendrán como condición personal más beneficiosa revalorizable con el incremento que se pacta en el Convenio, si bien no podrá abonarse simultáneamente con otras condiciones salariales o económicas de igual naturaleza recogidas en el presente convenio hasta una cuantía igual a la personal señalada.

Sin perjuicio de lo anterior, se convienen las siguientes especificidades para estos trabajadores:

1. La incorporación del personal a los niveles salariales y grupos profesionales se harán en las condiciones provisionales que se recogen en el acta de ratificación de fecha 19 de noviembre de 2003. Esta tabla será revisada y adaptada no más tarde del día 31 de marzo de 2004.

2. Como compensación a las especiales condiciones de comida que venían disfrutando estos trabajadores, y dada la existencia de un comedor en el centro de Tres Cantos, la empresa les abonará 1,82 € por día efectivamente trabajado que se añadirá con carácter mensual, en su caso, al llamado «complemento especial», cuantía aquella que será elevada al íntegro individual que cada trabajador destinado al centro de trabajo de Tres Cantos tuviere al día de la fecha de la firma del presente acuerdo. Estas condiciones de comida se revalorizarán con los incrementos que se pactan en el convenio para cada año de vigencia.

3. La empresa abonará como compensación al sistema de Seguro Sanitario vigente en la actualidad en DTS, S.A. la cantidad de 1.400 € a cada trabajador, que indemnizan la desaparición de aquel sistema al momento de su cobro. Esta cantidad se pagará a la mayor brevedad posible.

4. Los trabajadores de DTS, S.L. comenzarán a devengar el complemento personal de antigüedad pactado en el Convenio con efectos del día 13 de mayo de 2003, fecha de ratificación por la Junta General de Accionistas de Sogecable de la compra de la sociedad DTS, S.A.

Los demás conceptos económicos y salariales pactados en el Convenio tendrán para estos trabajadores efectos del día de la ratificación del Convenio por la representación legal de esta empresa.

Disposición transitoria séptima. *Pacto por el empleo.*

Las partes firmantes del presente convenio han constatado la importancia del proceso de integración de las plataformas digitales, que implicará una profunda transformación del siempre cambiante sector audiovisual al igual que ha sucedido y está sucediendo en los países de nuestro entorno.

El empleo, así como la calidad y estabilidad del mismo, se erige en preocupación primordial de los agentes sociales y económicos que han negociado el establecimiento de este convenio de eficacia general del Grupo de empresas de SOGECABLE. Por ello entienden necesario reforzar las políticas de Recursos Humanos de las sociedades que componen el Grupo fomentando al máximo el empleo fijo.

A tal fin la Dirección de SOGECABLE y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Confederación General del Trabajo (CGT), firmantes de este primer convenio, así como los representantes legales de los trabajadores, han decidido formalizar el siguiente Pacto por el Empleo:

Primero: Se constituye una Comisión de Seguimiento, compuesta por la Dirección y los sindicatos firmantes, para el desarrollo del Proceso de Fusión de las plataformas digitales, de manera que posibilite a las partes, sobre la plantilla resultante, la mejor observancia de aspectos tales como: nivel de empleo, movilidad geográfica y funcional, estructura profesional, formación y progresión profesional.

Esta Comisión estará integrada dentro de la Interpretativa del Convenio, si bien sus debates gozarán de un crédito horario sindical específico.

En este marco la Dirección del grupo traslada a la Comisión de seguimiento su impresión inicial positiva sobre la marcha del proceso de integración, que se espera culmine definitivamente a lo largo de 2005, lo que permite no solo garantizar el actual nivel de empleo a medio plazo sino, como se ha señalado, incrementar el volumen del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el improbable caso de que por circunstancias imprevisibles y no esperadas pudieran alterar aquellas expectativas que pudieran afectar al proceso, si tuvieran éstas consecuencias negativas para el volumen global de empleo, es voluntad de la Dirección no adoptar iniciativas unilaterales, dentro del espíritu y la letra del protocolo social sobre estabilidad en el empleo (punto primero) firmado en mayo de 2003 en la empresa Distribuidora de Televisión Digital DTS, salvo en lo relativo a las condiciones indemnizatorias allí fijadas que quedan sin virtualidad jurídica, sin el previo sometimiento y debate con las centrales sindicales componentes de esta Comisión de seguimiento.

A los efectos de la periódica materialización de estos compromisos, la Dirección trasladará trimestralmente a la Comisión el estado de situación del proceso de integración para que las centrales sindicales puedan, en línea con las competencias a ellas reconocidas en el artículo 64 del ET, conocer y debatir las expectativas futuras de desarrollo de la plataforma digital, así como aportar propuestas al respecto.

Segundo: En consonancia con lo manifestado, la Dirección del grupo se compromete, a lo largo de la vigencia del convenio, a transformar en contratos fijos indefinidos hasta un mínimo de cincuenta de los contratos de duración determinada de los trabajadores en plantilla a la firma del convenio.

Al efecto del seguimiento de la transformación pactada, la Dirección facilitará a la Comisión de Seguimiento relación nominal de los trabajadores afectados. La transformación se producirá, en su caso, una vez analizado el carácter estable de la actividad que determina el objeto de dicho contrato.

Tercero: Con independencia de los específicos compromisos anteriores la Dirección entiende deseable mantener en el grupo un nivel de empleo estable alto, que facilite la entrada de trabajadores con vocación de permanencia en el dinámico sector audiovisual, de manera que sea factible su formación profesional y su progresión personal.

Cuarta: Las representaciones legales de los trabajadores del grupo y, por su parte, las Centrales Sindicales implantadas en el mismo, se comprometen a agotar los cauces de interlocución para la sustanciación y resolución de las discrepancias existentes, de manera que se dé estabilidad a las relaciones laborales durante el delicado proceso de integración de las plataformas digitales.

Disposición transitoria octava.

Los salarios y demás conceptos económicos contenidos en el presente convenio son el resultado de sumar a los salarios de 2002 del convenio colectivo de eficacia relativa la previsión del gobierno sobre el comportamiento del IPC para el año 2003 incrementado en el 10%.

El importe de 52 € brutos como complemento de trabajo en sábado, domingo y festivo recogido en el artículo 31 del presente convenio será efectivo a partir de la firma del mismo.

Los trabajadores adheridos al convenio de eficacia limitada verán compensadas las cantidades aplicadas por cualquier concepto, tanto salarial, como económico o indemnizatorio, con las aquí pactadas en cuantía y concepto equivalente.

ANEXOS

Tablas salariales años 2001, 2002 e importes de los demás complementos salariales y económicos

	Euros
<i>Niveles salario base 2001</i>	
Nivel 0	31.790,72
Nivel A1	29.502,05
Nivel A2	26.751,89
Nivel A3	24.126,80

	Euros
Nivel B1	22.251,51
Nivel B2	20.063,85
Nivel C1	18.313,91
Nivel D1	16.501,11
Nivel D2	15.126,02
Nivel D3	14.438,71
Nivel E	14.438,71

Niveles salario base 2002

Nivel 0	33.189,51
Nivel A1	30.800,14
Nivel A2	27.928,97
Nivel A3	25.188,38
Nivel B1	23.230,58
Nivel B2	20.946,66
Nivel C1	19.119,72
Nivel D1	17.227,16
Nivel D2	15.791,56
Nivel D3	15.074,01
Nivel E	15.074,01

Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo para el personal sujeto a turnos.*

Complemento de flexibilidad horaria:

Año 2001- 1.622 € brutos al año en catorce pagas de 115,86 € brutos cada una.

Año 2002- 1.693,27 € brutos al año en catorce pagas de 120,96 € brutos cada una.

Complemento de turnicidad:

Año 2001- 1.946,38 € brutos al año en catorce pagas de 139,03 € brutos cada una.

Año 2002- 2.032,02 € brutos al año en catorce pagas de 145,14 € brutos cada una.

Artículo 30. *Complemento de disponibilidad.*

Complemento Nivel A:

Año 2001- Entre 5.709,61 € y 6.611,13 € brutos al año.

Año 2002- Entre 5.960,83 € y 6.902,02 € brutos al año.

Complemento Nivel B:

Año 2001- 5.049,85 € brutos al año en catorce pagas de 360,71 € brutos cada una.

Año 2002- 5.272,04 € brutos al año en catorce pagas de 376,57 € brutos cada una.

Complemento Nivel C

Año 2001- 2.920,81 € brutos al año en catorce pagas de 208,63 € brutos cada una.

Año 2002- 3.049,33 € brutos al año en catorce pagas de 217,81 € brutos cada una.

Artículo 31. *Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.*

Año 2001- 41,44 € brutos. Días 24, 25, 31 diciembre y 1 enero 83,46 € brutos.

Año 2002- 43,26 € brutos. Días 24, 25, 31 diciembre y 1 enero 87,13 € brutos.

Artículo 32. *Ayuda de comidas.*

Año 2002- 2,4 € por persona y día.

Artículo 33. *Complemento de ayuda para comidas en sábados, domingos y festivos.*

Año 2001- 11,17 € brutos.

Año 2002- 11,66 € brutos.

Artículo 35. *Complemento de transporte nocturno.*

Año 2001- 6,15 € brutos/día.

Año 2002- 6,42 € brutos/día.

Artículo 37. *Complemento de antigüedad.*

Año 2001- primer trienio 41,72 € brutos mensuales, trienio posterior 25,04 € brutos mensuales.

Año 2002- primer trienio 43,56 € brutos mensuales, trienio posterior 26,14 € brutos mensuales.

Artículo 40. *Dietas y desplazamientos.*

Dietas:

Año 2001- dieta nacional 41,72 €/día, media dieta 20,86 €/día, dieta extranjera 51,90 €/día.

Año 2002- dieta nacional 43,56 €/día, media dieta 21,78 €/día, dieta extranjera 54,18 €/día.

Compensación por gastos de locomoción:

Años 2001 y 2002- 0,17 €/kilómetro.

3134

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción (Código de Convenio n.º 9905585), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2003, acordando el porcentaje a aplicar en el año 2004 como aportación complementaria de las empresas a la Fundación Laboral de la Construcción, acuerdo que forma parte del referido Convenio y que ha sido suscrito por la citada Comisión Paritaria en la que están integradas la organización empresarial Confederación Nacional de la Construcción (CNC) y las sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 27 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE LA REUNIÓN 4/2003 DE LA COMISIÓN PARITARIA
DEL ART. 20 DEL CONVENIO GENERAL DEL SECTOR
DE LA CONSTRUCCIÓN**

En representación laboral:

MCA-UGT:

D. Saturnino Gil Serrano.

FECOMA-CC.OO.:

D. José Luis López Pérez.

En representación empresarial:

CNC:

D. Carlos López de las Heras.

D. Francisco Ruano Tellaeché.

D. Francisco Santos Martín.

D. Carlos Hernández Jiménez.

En Madrid, a treinta de diciembre de dos mil tres, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), se reúnen los señores