

2702

RESOLUCION de 23 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus Trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus Trabajadores, (código de Convenio número 9901595), que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 2002, de una parte por la Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE), en representación de las empresas del sector y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 23 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL
DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES
PARA LOS AÑOS 2002 A 2004**

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, así como las que pudieran constituirse en el futuro dentro del Estado español.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este Convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2004, sin perjuicio de la fecha de registro.

Artículo 3. *Nuevos Convenios.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo Convenio, si no es denunciado durante los treinta (30) días anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes del acuerdo.

Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condiciones más beneficiosas, examinadas en su conjunto.

Los incrementos absorbibles o compensables deberán ser considerados en su cómputo anual, siendo únicamente respetados en la medida que resultaren inabsorbibles o incompensables.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *La organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores serán informados y tendrán la facultad de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Artículo 6. *Formación profesional.*

Las empresas velarán de forma continuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Disfrutar de los permisos necesarios y justificados para concurrir a exámenes, con la recuperación del tiempo invertido en las mismas, salvo pacto en contrario.
- b) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, siempre que sea para el desarrollo o actualización del propio puesto de trabajo.
- c) Cuando la formación profesional sea a iniciativa del empresario, estará comprendida dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 7. *Personal eventual.*

El personal eventual será el que se contrate por necesidad perentoria de mayor trabajo o acumulación de tareas, y se regulará con todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que se dicten al respecto.

Artículo 8. *Grupos profesionales, período de prueba y preaviso de dimisión.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales y sus correspondientes categorías:

Grupo profesional A.1:

Jefe de Contabilidad.
Jefe de Ventas.
Jefe de Publicidad.
Jefe Técnico o Doblaje.
Jefe Informático.
Jefe Sucursal o Gerente.
Jefe de Administración.
Jefe de Prensa.

Grupo profesional A2:

Secretario/a de Dirección.
Oficial administrativo.
Auxiliar administrativo.
Secretario/a.
Recepcionista.
Informático.
Programista.
Ayudante de Programista.
Ayudante de Publicidad.

Grupo profesional A.3:

Operador de Cabina.

Grupo profesional B.1:

Jefe de Almacén.
Almacenero.
Repasador/a.
Ordenanzas.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis (6) meses para los grupos A.1, tres (3) meses para la Secretaría de Dirección, dos (2) meses para el grupo A.2 y A.3 y quince días para el grupo B.1.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean Técnicos titulados.

Se encomienda a la Comisión Mixta Paritaria regulada en este Convenio el estudio y la elaboración, en su caso, de una nueva estructura profesional, con vistas a su inclusión en el próximo Convenio.

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un período de preaviso de quince días. En caso de no producirse, se descontará la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

CAPÍTULO III

Jornadas de trabajo, fiesta laboral, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para los años 2003 y 2004 será de 1.700 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, en jornada de lunes a viernes,

cuya distribución será efectuada de acuerdo con la organización de la empresa.

Los días festivos que utilicen los empleados en alguna misión serán compensados con el descanso de un día, en días laborables, y percibirán además el importe de una hora diaria.

El día 31 de diciembre de cada año será festivo a todos los efectos. El día 31 de enero, día de San Juan Bosco, no tendrá consideración de festivo.

Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en el caso de horas motivadas por fuerza mayor.

Las horas extraordinarias serán compensadas por un tiempo de descanso de, al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un aumento del 75 por 100 sobre la hora del trabajador. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 60 horas al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada hora extraordinaria realizada en día no laborable se compensará con igual tiempo en día laborable y además, con el valor de una hora ordinaria.

Artículo 11. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de veintidós (22) días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional, en el puesto de trabajadores de nuevo ingreso.

Será obligatoria la concesión de las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, en turnos rotativos que se determinarán dentro de la empresa, salvo acuerdo entre las partes.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 12. *Movilidad funcional y geográfica.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría equivalente por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, todo esto sin perjuicio de reclamar las diferencias salariales correspondientes. Estas acciones serán acumulables.

En lo que respecta a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 13. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 de la retribución devengada.

Artículo 14. No discriminación por sexo o nacionalidad.

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

Artículo 15. Aumento salarial.

Las retribuciones del presente Convenio para todas las categorías serán las que en la tabla anexa figuran como salarios base, que son el resultado de aplicar para los años 2002 a 2004 un incremento del 3 por 100 anual. Este incremento se aplicará sobre la tabla de salarios vigente durante el año 2001.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) de cada uno de los años 2002 a 2004 experimenta una subida superior al 3 por 100, las retribuciones del presente Convenio serán revisadas al alza hasta alcanzar el IPC real para estos años. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) de los años 2002 a 2004 sea inferior al 3 por 100, la ganancia quedaría para el trabajador.

Artículo 16. Dieta de viaje y kilometraje.

1. La dieta de desplazamiento en servicio para los viajeros y demás personas, sin distinción de categorías, se establece en 100 euros diarios para los años 2002 a 2004.

2. Cuando los desplazamientos se efectúen en vehículo propio del trabajador, la liquidación de gastos de transporte se hará a razón de 0,25 euros/kilómetro recorrido.

Artículo 17. Ayudas sociales.

1. Indiscriminadamente, el fallecimiento de un trabajador en activo obligará a la empresa a satisfacer a su cónyuge o en su defecto sucesivamente a sus hijos, padres o hermanos que tuviere a su cargo, una ayuda económica de cinco (5) mensualidades de su haber.

2. Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidos como tales por la Seguridad Social, cuantificada en 1.000 euros anuales por hijo, pagaderas por meses.

Artículo 18. Quebranto de caja.

Los trabajadores que cumplan la función de Cajero y cuando la empresa no asumiera los quebrantos de caja, ésta pagará al trabajador responsable de la misma la suma de 150 euros anuales.

Artículo 19. Aumentos periódicos por antigüedad.

1. Los trabajadores devengarán, en concepto de premio de antigüedad, dos trienios a razón del 10 por 100 del salario base cada uno de ellos y quinquenios sucesivos al 5 por 100 del salario base, con un tope del 60 por 100 del salario base.

2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos y de perfeccionamiento del trienio, cuyo devengo esté iniciado a la entrada en vigor de este Convenio.

3. Los trabajadores que decidan extinguir sus contratos a las edades que se detallan a continuación percibirán como gratificación los importes siguientes:

A los sesenta y cuatro años, siete mensualidades.

A los sesenta y cinco años, seis mensualidades.

Para acceder a dichas gratificaciones, el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa no inferior a cinco años y comunicar a la empresa su intención de cesar en la misma con tres meses de antelación como mínimo.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a cuatro pagas extraordinarias (marzo, julio, octubre y diciembre). La cuantía de las mismas estará compuesta por treinta días de salario base más antigüedad.

CAPÍTULO V**Licencias retribuidas y excedencias****Artículo 21. Licencias retribuidas.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remun-

neración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. a) Por tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse a cinco, si el trabajador tuviera que desplazarse al efecto fuera de su provincia de residencia:

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos.
Por nacimiento de hijos.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por asuntos propios. En este supuesto el trabajador lo solicitará a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber ineludible de carácter público o sindical, que no puede ser atendido fuera de las horas de trabajo.

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

3. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán 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.

4. Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada de trabajo, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse éste con el correspondiente volante del facultativo. Dicho derecho tendrá un límite de crédito de veinticuatro horas anuales.

5. La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto, que se justificará ante la empresa, mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones y a priorizar su turno vacacional a partir del sexto mes de embarazo.

A partir del quinto mes de embarazo, la empresa, dentro de las posibilidades existentes, facilitará un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Artículo 22. Excedencias.

En los casos de excedencia, tanto voluntarias como forzosas, se estarán en lo regulado tanto por el Estatuto de los Trabajadores como por la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 23. Jubilación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán jubilarse obligatoriamente en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

a) Al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que se cumplan todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

b) Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ya hubiesen cumplido la edad de sesenta y cinco años deberán acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VI**Salud laboral****Artículo 24. Salud laboral y peligrosidad.**

Las Empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

CAPÍTULO VII

Acoso sexual

Artículo 25.

De conformidad con la recomendación con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 27 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.3, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

CAPÍTULO VIII

Comisión Mixta ParitariaArtículo 26. *Comisión Mixta Paritaria.*

Como órganos de interpretación y vigilancia del presente Convenio existe una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por dos miembros de la parte social y otros dos miembros de la parte patronal. Asimismo, podrán incorporarse a esta Comisión los asesores propuestos por cada una de las partes mencionadas.

Para la fijación del domicilio social de dicha Comisión, se establece un turno rotativo, designándose como sede social para el año 2001 de esta Comisión Paritaria el de la Federación de Distribuidores Cinematográficos, calle Orense, 33, 3 B, de Madrid.

CAPÍTULO IX

Faltas y sancionesArtículo 27. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador será clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia y/o intención, en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a veinte minutos en el horario de entrada.

No será considerada falta de puntualidad la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular constatado de los transportes públicos.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono de servicio sin causa justificada por más de treinta minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Descuidos en la conservación del material que utilice el trabajador, cuando suponga perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

e) Falta ostensible de aseo y limpieza personal, siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

f) No atender al público, si fuese su función y categoría, con corrección.

2. Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad superiores a veinte minutos.

b) Más de tres faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

c) Faltar al trabajo sin causa justificada.

d) Realizar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a la empresa.

e) La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.

f) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esto no suponga averías de consideración para las instalaciones.

g) Las ofensas verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

h) Llegar un día en estado de embriaguez al puesto de trabajo.

i) Simular la presencia de otro trabajador.

j) La reiteración de faltas leves.

3. Faltas muy graves.—Se considera faltas muy graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de un mes.

b) El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

c) Hacer desaparecer, utilizar, destrozar o causar desperfectos muy graves en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos trascendentales para la empresa.

d) La embriaguez habitual, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres días en un mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía.

e) Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa cuando éstos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta.

f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

g) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando ésta pueda ser causa de accidente de otro u otros trabajadores, o cuando suponga averías de consideración para las instalaciones.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección y de los representantes de los trabajadores.

j) Las ofensas físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

k) La reiteración de faltas graves.

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

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días o despido.

Disposición transitoria.

En el incremento pactado para el año 2002 se entiende incluido el 0,2 de diferencial entre el incremento pactado en el Convenio del año 2001 y el IPC real para dicho año.

Disposiciones finales y derechos sindicales.

En lo no establecido por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes.

Tablas de salarios base según IPC del 2001 y con vigencia desde el 1 de enero de 2001

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagos extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Grupo profesional A.1:			
Jefe de Contabilidad	797,21	3.188,84	12.755,38
Jefe de Ventas	797,21	3.188,84	12.755,38

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Jefe de Publicidad	749,96	2.999,85	11.999,38
Jefe Técnico o Doblaje	749,96	2.999,85	11.999,38
Jefe Informático	749,96	2.999,85	11.999,38
Jefe Sucursal o Gerente	749,96	2.999,85	11.999,38
Jefe de Administración	749,96	2.999,85	11.999,38
Jefe de Prensa	749,96	2.999,85	11.999,38
Grupo profesional A.2:			
Secretario/a de Dirección	738,94	2.985,85	11.823,15
Oficial administrativo	675,20	2.700,81	10.803,24
Auxiliar administrativo	590,28	2.361,11	9.444,45
Secretario/a	674,19	2.696,74	10.786,95
Recepcionista	635,41	2.541,63	10.166,53
Informático	675,20	2.700,81	10.803,24
Programista	675,20	2.700,81	10.803,24
Ayudante de Programista	590,28	2.361,11	9.444,45
Ayudante de Publicidad	590,28	2.361,11	9.444,45
Grupo profesional A.3:			
Operador de Cabina	648,33	2.593,33	10.373,31
Grupo profesional B.1:			
Jefe de Almacén	675,20	2.700,81	10.803,24
Almacenero	584,67	2.338,69	9.354,74
Repasador/a	584,67	2.338,69	9.354,74
Ordenanzas	584,67	2.338,69	9.354,74

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Repasador/a	602,21	2.408,85	9.635,38
Ordenanzas	602,21	2.408,85	9.635,38

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

Resultado de aplicar el incremento del 0,2 por 100 a la tabla.

Tablas de salarios base con vigencia desde el 1 de enero de 2002

Categorías profesionales	Mensual — Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Euros	Anual — Euros
Grupo profesional A.1:			
Jefe de Contabilidad	821,13	3.284,51	13.138,04
Jefe de Ventas	821,13	3.284,51	13.138,04
Jefe de Publicidad	772,46	3.089,85	12.359,36
Jefe Técnico o Doblaje	772,46	3.089,85	12.359,36
Jefe Informático	772,46	3.089,85	12.359,36
Jefe Sucursal o Gerente	772,46	3.089,85	12.359,36
Jefe de Administración	772,46	3.089,85	12.359,36
Jefe de Prensa	772,46	3.089,85	12.359,36
Grupo profesional A.2:			
Secretario/a de Dirección	761,11	3.075,43	12.177,84
Oficial administrativo	695,46	2.781,83	11.127,34
Auxiliar administrativo	607,99	2.431,94	9.727,78
Secretario/a	694,42	2.777,64	11.110,56
Recepcionista	654,47	2.617,88	10.471,53
Informático	695,46	2.781,83	11.127,34
Programista	695,46	2.781,83	11.127,34
Ayudante de Programista	607,99	2.431,94	9.727,78
Ayudante de Publicidad	607,99	2.431,94	9.727,78
Grupo profesional A.3:			
Operador de Cabina	667,78	2.671,13	10.684,51
Grupo profesional B.1:			
Jefe de Almacén	695,46	2.781,83	11.127,34
Almacenero	602,21	2.408,85	9.635,38