

**Disposición transitoria segunda.**

La comisión para el seguimiento del empleo elaborará la normativa sobre transformación de contratos eventuales a fijos.

**Disposición transitoria tercera.**

Durante la vigencia del presente Convenio no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 94 de la primera parte.

Como contraprestación, los trabajadores temporales que en 1994 y en 1995 cedieran efectivamente los dos días festivos adicionales correspondientes a cada uno de dichos años, percibirán por una sola vez y a la finalización de cada uno de ellos la cantidad de 20.000 pesetas.

**Disposición final primera.**

Las normas del presente acuerdo anulan y sustituyen a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores con contrato temporal y eventuales.

**Disposición final segunda.**

Con efectos de 30 de septiembre de 1990 quedaron derogados todos los pactos suscritos y reflejados en las actas de la comisión de ingresos, traslados y excedencias, así como del acta de fecha 9 de abril de 1990, sobre transformación de contratos eventuales en fijos discontinuos, por lo que ambas partes se comprometen con carácter inmediato a elaborar la normativa que regule la transformación de contratos eventuales en fijos discontinuos.

**6073**

*RESOLUCION de 1 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9008672), que fue suscrito con fecha 10 de enero de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 1 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO DE «MEDITERRANEO OBRA AGRICOLA, S. A.»****CAPITULO I****Normas generales****Artículo 1. Ámbitos territoriales, funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo de «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima». Se regirán por este Convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que las señaladas en los párrafos correspondientes del artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1994, y su duración será de un año, debiendo finalizar el 31 de diciembre de 1994.

Los efectos económicos respecto de los conceptos indemnizatorios, lo serán a partir del siguiente día al de la publicación del Convenio.

**Artículo 3. Denuncia y preaviso.**

La denuncia del Convenio a efectos de la rescisión o revisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. El plazo de preaviso no será inferior a dos meses.

**Artículo 4. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad tuviesen reconocidas los trabajadores, exceptuando las reconocidas en la cláusula de garantía adicional «ad personam», ya estuvieran originadas en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquellos en su totalidad superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

**Artículo 5. Legislación aplicable.**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan.

**CAPITULO II****Comisión paritaria****Artículo 6. Composición y funciones.**

Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen, y por un Presidente que deberán elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometándose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

**Artículo 7. Funcionamiento.**

Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la empresa, así como la empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo, a efectos de reenvío al Depósito Convenios y Acuerdos en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán a petición de parte, por la jurisdicción competente.

**CAPITULO III****Organización****Artículo 8. Organización.**

La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, así como en Convenios Colectivos futuros que lo complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de dirección, la del destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa precedentemente, los órganos de representación de los empleados, Comités de empresa y Delegados de personal, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

## CAPITULO IV

## Del personal

## SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 9.

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser reenumerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación.

## SECCIÓN SEGUNDA: CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

## Artículo 10.

El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo y a tiempo cierto en función de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Es personal fijo el que se precisa de modo regular y permanece para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Se considerará a tiempo cierto el que se contrate para atenciones extraordinarias o esporádicas.

Artículo 11. *Contratación.*

De los modelos de contrato de trabajo que la empresa utilice para el empleo de personal fijo y a tiempo cierto, se facilitará copia a los órganos de representación del personal en el seno de la misma.

Respecto de toda contratación de personal, se observarán las normas dictadas por el Estado en materia de empleo.

## SECCIÓN TERCERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 12. *Clasificación general.*

El personal de la empresa queda clasificado en los siguientes grupos:

- I. Personal titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Profesionales de oficio.
- IV. Personal subalterno.

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

Personal titulado.—Comprende este grupo a los de Grado Superior y Grado Medio.

Personal administrativo.—Comprende este grupo el Jefe administrativo, Oficiales y Auxiliares administrativos.

Profesionales de oficio.—Integran el grupo los Oficiales de 1.º de Almacén, Oficial de 2.º de Almacén y Auxiliar de Almacén.

Personal subalterno.—Comprende al Conserje, Portero y Telefonista.

Artículo 14. *Nomenclátor ocupacional.*

Personal titulado.—Es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere un título oficial de Grado Superior o Medio y presta a la empresa los servicios propios de su profesión de modo regular y preferente, durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel.

Jefe administrativo.—Es quien organiza, dirige, administra y coordina dentro de los límites de las facultades recibidas, las actividades de la empresa o de uno o varios de sus departamentos. Planea la utilización eficaz de la mano de obra y el control de las actividades específicas del establecimiento o departamento a sus órdenes.

Oficial administrativo.—Lo es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros contables, liquidaciones de Seguridad Social, etc.

Auxiliares administrativos.—Son aquellos que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilian a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de factura y estados de liquidación de intereses e impuestos, taquimecanografía, archivo y trabajos similares de procesamiento de datos. Además realizarán trabajos contables ordinarios.

Oficial 1.º de Almacén.—Tendrán a su cargo la recepción y distribución de mercancías, así como realizar el movimiento de los mismos dentro y fuera del almacén, su venta, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo, la coordinación y formación de almacenes, pudiendo ser responsable, al tiempo, del personal a sus órdenes (Oficial de 2.º de Almacén, Auxiliar de Almacén).

Oficial 2.º de Almacén.—Lo son quienes tienen a su cargo la recepción de mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, su venta y reparto, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo. Podrán ser responsables del personal a sus órdenes (Auxiliar de Almacén).

Auxiliar de Almacén.—Tendrán dentro de sus funciones, la de realizar la recepción de las mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, así como su venta y reparto, y las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito al centro de trabajo.

Conserje.—Es el subalterno encargado de cuidar la policía de las distintas dependencias.

Portero.—Tiene como misión esencial vigilar puertas y accesos a los locales.

Telefonista.—Es la persona encargada de atender el teléfono o centralita que se ponga a su cargo.

## CAPITULO V

## Ingreso, ascensos, plantilla y escalafones

## SECCIÓN PRIMERA: INGRESOS

## Artículo 15.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que para admisión se establezcan, adecuadas a la función que hayan de realizar.

Artículo 16. *Períodos de prueba.*

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala: Seis meses para el personal titulado, tres meses para los Administrativos y quince días para los no cualificados.

Durante este tiempo, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir del período de prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

## SECCIÓN SEGUNDA: ASCENSOS

## Artículo 17.

En el plazo de dos meses, a partir de la firma de este Convenio las partes se comprometen a crear una Comisión paritaria integrada por dos representantes de la empresa y dos de la parte social, que estudie las guías de promoción entre las distintas categorías, estudio que deberá estar concluido antes del 30 de junio de 1994.

## SECCIÓN TERCERA: PLANTILLA Y ESCALAFONES

## Artículo 18.

La empresa publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito, distribuido por grupos y categorías, haciéndose además constar las circunstancias siguientes:

Nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad.

## Artículo 19.

Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dado a conocer a la jefatura de la empresa por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La jefatura de la empresa deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.

## SECCIÓN CUARTA: DESPIDOS Y CESES

## Artículo 20.

El personal fijo sólo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que puedan dar lugar a esta sanción con arreglo a lo previsto en el artículo 49 de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de crisis económica o cualquier otra contemplada en la Legislación del Estado.

## Artículo 21.

El personal complementario cesará al término de la causa u ocasión que motivó su empleo.

## Artículo 22.

Los trabajadores eventuales causarán baja al concluir el término temporal al que hiciera referencia en su contrato.

## Artículo 23.

El personal interino causará baja al tiempo de incorporarse los trabajadores fijos a los que sustituyen.

## Artículo 24.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la Jefatura de la misma con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios, mediante escrito con acuse de recibo. En caso de incumplimiento de este deber de preaviso, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales que de gratificaciones reglamentarias y vacaciones que pudieran corresponderle.

## CAPITULO VI

## Retribuciones

## Artículo 25.

La escala salarial vigente para 1994 para el personal de la empresa, será la que, en cómputo anual, a continuación se expresa:

Titulado Superior: 1.675.330 pesetas.

Titulado Medio: 1.444.844 pesetas.

Jefe Administrativo: 1.515.007 pesetas.

Oficial Administrativo: 1.241.113 pesetas.

Auxiliar Administrativo: 1.127.001 pesetas.

Oficial 1.º de Almacén: 1.426.407 pesetas.

Oficial 2.º de Almacén: 1.193.325 pesetas.

Auxiliar de Almacén: 1.065.283 pesetas.

Conserje/Portero/Telefonista: 1.065.283 pesetas.

La precedente escala de salarios garantizados comprende doce mensualidades de haber.

El personal afecto a este Convenio, percibirá además dos gratificaciones extraordinarias en (julio) y Navidad (diciembre), calculadas sobre haber base y antigüedad exclusivamente.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de este Convenio, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual.

Artículo 26. *Paga de Beneficios.*

El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a una participación en los beneficios de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Media paga, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 5 por 100 del capital más reservas.

b) Una paga, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 6 por 100 del capital más reservas.

c) Paga y media, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 10 por 100 del capital más reservas.

Artículo 27. *Cargas fiscales y Seguridad Social.*

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Artículo 28. *Pago de salario.*

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentadamente mediante abono en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Artículo 29. *Anticipo haberes (de nómina).*

El trabajador tendrá derecho, aun no habiendo llegado la fecha de su abono, a solicitar y obtener anticipos a cuenta de sus haberes hasta el máximo del 50 por 100 de los devengos.

Artículo 30. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

El personal adscrito a la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en trienios del 4 por 100 de haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado total antigüedad, sin que en ningún caso pueda rebasarse los topes legales establecidos en cada momento por dicho concepto.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrán en cuenta el tiempo de servicio de cada categoría en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de comisión, licencias o aun en baja transitoria o accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría percibirán con el salario base de aquella a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia o fracción, si la hubiese, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

## CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN

Artículo 31. *Trabajos de categoría superior.*

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que en aquella le corresponda, según esta definido en la normativa laboral vigente.

Artículo 32. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y urgente, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico-profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino al que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen a petición del trabajador, se asignará a este el salario que corresponde al trabajo que efectivamente preste.

Artículo 33. *Acoplamiento de personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (invalidez parcial) podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 34. *Cierre tecnológico.*

El personal procedente de almacenes que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se hayan cerrado o se puedan cerrar en lo sucesivo, y esté adscrito o se adscriba a la plantilla de otro almacén,

siempre que éste tenga suficiente cargo de trabajo, percibirá un complemento mensual en función de la distancia del antiguo al nuevo almacén, con los siguientes criterios:

- De 11 a 25 kilómetros, 10.000 pesetas.
- De 26 a 50 kilómetros, 20.000 pesetas.
- Más de 50 kilómetros, 25.000 pesetas.

Dicho complemento desaparecerá, o será modificado en el caso de que posteriormente volviese a ser trasladado a otro almacén que supusiese acercamiento al cerrado originariamente.

## CAPITULO VII

### Jornada, trabajo en horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones

#### SECCIÓN PRIMERA: JORNADA

##### Artículo 35.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio, será de cuarenta horas semanales.

El horario, que estará repartido en jornadas de mañana y tarde, se negociará para cada centro de trabajo, con los representantes legales de los trabajadores, y en ningún caso podrá comenzar antes de las siete horas, ni finalizar después de las veinte horas, ateniéndose reglamentariamente a la Ley de jornada máxima legal.

#### SECCIÓN SEGUNDA: TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

##### Artículo 36.

La realización de trabajos que excedan de cuarenta horas semanales o de nueve horas diarias, tendrán la consideración de extraordinarias y el tiempo de ellos empleado será abonado con los recargos legales, que podrán ser sustituidos por otros superiores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias y, dadas las especiales características de la actividad, será obligatoria, y su número no podrá ser superior a ochenta al año.

A efectos de determinación del valor de la hora-tipo y del cómputo de los conceptos que deban considerarse, se estará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y en la Orden de 22 de noviembre del mismo año que lo desarrolla.

#### SECCIÓN TERCERA: DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

##### Artículo 37.

Se observará el descanso dominical y el correspondiente a los días festivos en el comercio, y el descanso semanal no será inferior a treinta y seis horas.

##### Artículo 38.

En las localidades donde permaneciese abierto un domingo un establecimiento por existir feria o mercado tradicional en dichos días legalmente autorizados, disfrutarán dichos trabajadores, en compensación, de un día de descanso completo dentro de los seis siguientes.

#### SECCIÓN CUARTA: VACACIONES

##### Artículo 39.

El personal todo de la empresa disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, la jefatura de la empresa podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, cabe la posibilidad de concesión de que este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia, en dos períodos.

Antes del 30 de abril de cada año, se confeccionará el cuadro anual de vacaciones, atendiendo en lo posible a las peticiones del personal y, de modo especial, a sus circunstancias familiares.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón del tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiera, se redondeará en beneficio del trabajador.

## CAPITULO VIII

### Enfermedades, licencias y excedencias

#### SECCIÓN PRIMERA: INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

##### Artículo 40.

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de su empresa, durante el período máximo que otorgue la Seguridad Social, un complemento de prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de sus regulares percepciones.

#### SECCIÓN SEGUNDA: LICENCIAS

##### Artículo 41.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una como legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

2. En los casos debidamente justificados a criterio de la empresa, el trabajador podrá disfrutar, para asuntos propios, de una licencia anual máxima de diez días.

##### Artículo 42.

Las licencias reguladas en este capítulo no se descontará a ningún efecto.

#### SECCIÓN TERCERA: EXCEDENCIAS

##### Artículo 43.

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

##### Artículo 44.

El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser interesado otra vez por el mismo trabajador, transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

##### Artículo 45.

El trabajador excedente guarda sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieren o se produjeran en la empresa.

##### Artículo 46.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación y se concederá o no, atendiendo a las necesidades

del servicio. Cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencia familiar de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso antes de la terminación del plazo señalado para excedencia que disfrute, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Si solicitado el reingreso, la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le corresponda o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

## CAPITULO IX

### Régimen disciplinario

#### SECCIÓN PRIMERA: FALTAS DEL PERSONAL

##### Artículo 47.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- 1.º Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.º De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes siempre que aquellas sean inferiores a treinta minutos y de las mismas no se deriven perjuicios ni para la empresa ni para terceros, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3.º No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6.º Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no trasciendan al público ni sean consecutivas de faltas en superior grado.

##### Artículo 48.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas durante el mes.
- 2.º La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando estas faltas se deriven de perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3.º La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.º La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
- 5.º Descuidos importantes en la conservación de los géneros o artículos, vehículos e inmovilizado.
- 6.º Las faltas de respeto o consideración al público.

##### Artículo 49.

Se consideran faltas muy graves:

- 1.º Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.
- 2.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hacer concurrencia a la empresa a través de negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.
- 3.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.º El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, la embriaguez, o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la empresa.
- 5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 6.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 7.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

- 8.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.
- 9.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

#### SECCIÓN SEGUNDA: SANCIONES

##### Artículo 50.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes:

Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves.—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; postergación hasta tres años en el orden que de aumentos pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización. Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

##### Artículo 51.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

##### Artículo 52. Normas de procedimiento.

1. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en los artículos 55, 58 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, en relación con la Ley de Procedimiento Laboral.

En los supuestos de faltas muy graves, y previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y se produzca preclusividad.

2. Delegados de personal y miembros del Comité de empresa. En materia de imposición de sanciones a los delegados del personal y miembros del Comité de empresa, se respetarán las garantías establecidas en los artículos 68 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, en relación a lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Las sanciones, todas, se comunicarán a los interesados y, las mismas podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente en el plazo de los veinte días hábiles siguientes.

##### Artículo 53. Plazo de prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los diez días.

Las faltas graves, a los veinte días.

Las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO X

### Disposiciones varias

##### Artículo 54. Seguro a cargo de la empresa.

La empresa suscribirá, a su exclusivo cargo y, para la totalidad de sus empleados un seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente, que cubran a los empleados afectados o a sus causahabientes una indemnización de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte y 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

##### Artículo 55. Ayuda para estudios.

Por cada hijo cursando estudios, con edades comprendidas entre los dos y veinticinco años, ambos inclusive, los empleados acogidos a este Convenio percibirán una ayuda anual de 34.000 pesetas. Las condiciones para percibir esta ayuda serán las siguientes:

a) Acreditar de forma fehaciente, a juicio de la empresa, el hecho de recibir formación docente.

b) En las enseñanzas técnicas asimiladas, que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por organismos o entidades oficiales.

La ayuda citada será de 68.000 pesetas a partir de quinto de EGB si los estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuere de él.

Estas ayudas se percibirán en su totalidad, en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

Los empleados disfrutarán de la misma ayuda, sin que sea de aplicación el límite de edad.

#### Artículo 56. *Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.*

La ayuda a percibir queda fijada en 23.000 pesetas mensuales. Los gastos ocasionados deberán ser justificados y serán atendidos, en todo caso, hasta el límite fijado, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras instituciones dedicadas especialmente a estas atenciones.

#### Artículo 57. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten servicios en dependencias o secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior a lo normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitará dos guardapolvos, o monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las prendas no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregarse las usadas.

#### Artículo 58. *Servicio militar.*

El personal incorporado al servicio militar no devengará haberes, no obstante y siempre que tuviere acreditado dos años de servicio en la empresa, tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de Navidad, así como la de vacaciones (julio) prevista en artículo 25.

Dicho personal, cuando disponga de permiso y pueda trabajar, percibirá el sueldo íntegro de su categoría aunque sólo realice media jornada.

#### Artículo 59. *Prestación social sustitutoria.*

Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el artículo anterior.

#### Artículo 60. *Traslados.*

Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido a instancias del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso podrá ser impuesto por sanción en la forma prevista en este Convenio.

#### Artículo 61.

Cuando el trabajador sea trasladado como consecuencia de sanción por falta por él cometida, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas en medio ordinario de locomoción.

Tendrán asimismo derecho a transporte gratuito de mobiliario, ropas y enseres de su hogar.

#### Artículo 62. *Salidas, viajes y dietas.*

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a una dieta diaria de 6.000 pesetas, siempre que tal desplazamiento comporte el tener que pernoctar fuera del domicilio habitual.

Cuando el desplazamiento solamente comporte el realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía o de la noche, o ambas, la compensación económica será de 2.000 pesetas por cada una de ellas.

Cuando el desplazamiento profesional se realice en vehículo propiedad del empleado, tendrá derecho a una compensación económica a razón de 27 pesetas por kilómetro recorrido.

#### Artículo 63. *Anticipo de haberes.*

La empresa concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con su objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por:

a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.

b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado.

c) Siniestros tales como incendios, robo, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

El anticipo se concederá por el importe correspondiente, debidamente justificado, con un máximo de seis mensualidades ordinarias de haber base, antigüedad y complementos, y su devolución se realizará en un máximo de doce meses.

## CAPITULO XI

### Acuerdos adicionales

1. Salario hora.—A los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 26, apartado 5, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales es la que en la tabla salarial se expresa en función de las horas anuales efectivas de trabajo y que comporta el número de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos, no haciéndose figurar los complementos salariales personales como tampoco los funcionales.

2. Cláusula de garantía «ad personam».—Con independencia de las condiciones establecidas en el presente Convenio se respetarán a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de firma del mismo, tengan adquiridas o en trance de adquisición los trabajadores, referenciados en el protocolo de fecha 23 de diciembre de 1993, bien por Convenio Colectivo anterior, bien por contrato individual:

a) Retribuciones.—Además de las pagas estipuladas en el artículo 25, percibirán seis extraordinarias en los meses de enero, marzo, abril, agosto, septiembre y octubre, más otra media paga que se abonará en el mes de mayo. Todas estas pagas extraordinarias comprenderán haber base y antigüedad exclusivamente.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de este Convenio, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual, las gratificaciones extraordinarias, con excepción de las de julio y Navidad, se prorratearán en las doce mensualidades ordinarias.

b) Jubilación voluntaria.—Los trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa que deseen jubilarse voluntariamente, y siempre que a la empresa interese su jubilación, tendrán derecho a percibir un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

Jubilación voluntaria a los sesenta años: Quince mensualidades.  
 Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Catorce mensualidades.  
 Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Trece mensualidades.  
 Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Doce mensualidades.  
 Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Once mensualidades.  
 Jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el importe del haber base más antigüedad que tengan en el momento de ejercitar su derecho acreditado el trabajador. Caso de que se ejercite el derecho de jubilación después de los sesenta y cinco años, no se percibirá cantidad o premio ninguno.

c) Ayuda para la adquisición de vivienda.—Tendrán derecho a una bonificación en 5,5 puntos, de los intereses que deben satisfacer por préstamos para la adquisición de vivienda habitual y permanente que pudieran obtener de cualquier entidad de crédito, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. La amortización mensual del préstamo, incluido capital más intereses, no deberá superar el 30 por 100 de la dozava parte del importe anual bruto de los haberes del trabajador, incluidos todos los conceptos salariales.

2. La bonificación será de aplicación una sola vez en la vida laboral del trabajador.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia con expresión de los intereses de la misma a satisfacer, y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que a su vista se produzca el abono por cantidad igual a la de la bonificación pactada.

d) Préstamos libres para atenciones varias.—Podrán solicitar a la Caja de Ahorros del Mediterráneo préstamos libres para atenciones varias a los que se aplicará el interés preferencial que en cada momento rija en las operaciones de la institución, el cual será fijado en el momento de formalización del oportuno préstamo en la póliza o contrato correspondiente, debiendo cumplir para su concesión los requisitos que la Caja exija normalmente en este tipo de operaciones.

e) Plus funcional.—El plus funcional que viene percibiendo por auxiliarse en su trabajo de vehículos mecánicos, efectuando con los mismos el transporte y distribución de mercancías, se considera a extinguir; por tanto, a partir de 1 de enero del presente año, será absorbido en importes del 20 por 100 cada año.

f) Trienios.—No obstante lo dicho en el artículo 30, los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del haber base en el que lo son actualmente.

Asimismo, el actual a completar por cada trabajador, a partir de la fecha de la firma de este Convenio seguirá siendo retribuido con el 5 por 100 del haber base.

3. Acuerdo final.—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas de la empresa y por el Comité de empresa de la misma en representación de los trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se reconocieron mutua y recíprocamente como interlocutores para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión Deliberadora, celebrada el día 5 de enero de 1994, y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

## ANEXO

### Fondo de previsión

Con el fin de que sus empleados, cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente, reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una póliza de seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficio (Plan XXI), con una aportación anual de 25.000 pesetas, como cuota constante.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la empresa dejará de hacer aportaciones a la misma, eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

6074

*RESOLUCION de 2 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (Código de Convenio número 9901355), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1993, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANESI) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de la UGT y la Federación de Banca, Ahorro y Oficinas de CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 2 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACION, ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE

### PREAMBULO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por TECNIBERIA, Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANESI) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), en representación empresarial, y la Federación de Servicios (FES) de la UGT y la Federación de Banca, Ahorro y Oficinas de CC.OO., en representación laboral, todas ellas como organizaciones más representativas en el subsector de consultoras de planificación, organización de empresas y contable, así como en los de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública, acuerdan:

#### Artículo 1. *Ambito funcional.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable cuyas actividades, de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, a la que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por la antes citada Ordenanza Laboral, a la que también sustituye en esos ámbitos.

#### Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 3. *Ambito personal.*

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, 1.a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. *Ambito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1993, para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1993, prorrogándose anualmente por tática aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

#### Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas. Dado lo avanzado de la fecha de la firma de este Convenio en la presente edición, las partes consideran cumplido dentro de plazo el trámite previsto en este apartado.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.