

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.

No obstante, dado lo avanzado de la fecha en que se ha completado la firma de este Convenio en su presente edición, excepcionalmente, el plazo antes señalado de los dos meses se amplía hasta el 15 de marzo de 1994.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 9. *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo, y dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje. Intentando sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

3. Las partes firmantes aprueban el Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, manteniendo la vigencia, pero con referencia siempre al presente Convenio y a las representaciones empresarial y laboral que lo suscriben, del Reglamento aprobado con fecha 24 de julio de 1984, inscrito en el Registro de la Dirección General de Trabajo al Libro IV, folio 29, asiento número 10, cuya reiterada aprobación se produjo el 7 de julio de 1986 para el III Convenio Colectivo de ámbito nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, cuyo texto, con las salvedades indicadas, se da aquí por reproducido.

4. El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del Convenio, siendo designados como Copresidentes don Pascual Ortega (UGT) y don Carlos Hernández (TECNIBERIA); como Vocales titulares, don Javier Samaniego (TECNIBERIA), don Simón Moya (ANESI), don Antonio Pons (ANEIMO), doña Feliciano Alonso (UGT), don Luis Díaz (CC.OO.) y doña Mercedes Marcos (CC.OO.), y como Vocales suplentes, doña Amalia Pfeiffer (TECNIBERIA), don Angel Figueredo (ANESI), don Jorge García (CC.OO.) y doña Paloma de la Riva (UGT); los cuales, todos ellos, aceptan sus cargos respectivos.

Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11. *Provisión de vacantes.*

1. Cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de diez días a la fecha fijada para el examen.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas en puestos de confianza, directivos, o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada empresa.

Artículo 12. *Promoción o ascensos.*

1. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

2. Los Auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a Oficiales de segunda automáticamente.

3. Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la Dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 13. *Reglas para la provisión de vacantes.*

1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, las empresas tendrán en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca en categoría superior del mismo o de distinto grupo profesional.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos, y siempre que la Dirección les haya considerado aptos para el puesto a que aspiren, tendrán preferencia los trabajadores pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.

d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el inciso anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

e) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino también a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

f) Caso de no reunir los trabajadores solicitantes los requisitos y conocimientos exigidos para la vacante, a juicio de la empresa, ésta podrá proceder a cubrir la misma con personal ajeno.

g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en

cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

2. Del Tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresas o, en su defecto, el Delegado de personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 15. Bolsa de estudios.

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 26.000 pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 16. Clasificación profesional.

1. Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

Titulados

Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Personal administrativo

Jefes superiores: Son aquellos, provistos o no de poderes, que, bajo la dependencia directa de la Dirección o gerencia, llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefe de primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

Jefe de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Quedan adscritas a esta categoría los Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma y los Cajeros sin firma reconocida en entidades bancarias o de crédito.

Oficial de primera: Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las Telefonistas-recepcionistas y los Traductores e Intérpretes no Jurados.

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Técnicos de oficina

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadenas de operaciones a seguir.

Diseño de documentos base.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Analista de sistemas: Le corresponde el diseño, puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización.

1.º Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de datos. Componentes físicos (Hardware).

Componentes lógicos (Software), aplicaciones, organización.

2.º Asesorar y coordinar con todo el personal de la empresa sobre las posibilidades de proceso de datos.

Analista-programador: Es el trabajador que, por una parte, le corresponde dentro de los procesos a cargo de lo definido como Programador, aquellos que por su estudio, confección o tratamiento revistan mayor complejidad y, de otra, aquellos de los definidos entre los del Analista, referentes a aplicaciones sencillas.

Programador-senior: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al software para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Jefe de operación: Es el trabajador que, con personal a su cargo, tiene bajo su responsabilidad:

La planificación del trabajo a realizar en cada uno de los ordenadores, turnos y particiones.

La asignación de recursos humanos en cada puesto de trabajo y en cada momento.

La coordinación con análisis y programación para la puesta a punto de las cadenas y para las pruebas que haya que realizar.

La coordinación con técnica de sistemas para el mejor aprovechamiento del sistema.

El conocimiento, en todo momento, del sistema operativo y del trabajo para tomar decisiones en las dudas que se presenten en operación.

Llevar estadísticas de averías y control de mantenimiento preventivo en todas las máquinas.

La conservación de los manuales de operación.

Delineante Proyectista: Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

Programador junior: Es el trabajador que traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento a partir de la documentación realizada por un técnico de cualquiera de las categorías profesionales de rango superior.

Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.

Operador de ordenador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

Programación máquinas auxiliares: Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas auxiliares.

Monitor de grabación: Es el trabajador responsable de la planificación, organización y control del área de grabación, obteniendo el máximo de rendimiento de los equipos y personal, confeccionando los programas necesarios, tanto de grabación como de utilidades del sistema.

Delineante: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Administrador de test: Es el empleado que realiza la aplicación de tests psicométricos para la calificación del personal. Los corrige y valora de acuerdo con las plantillas y baremos contenidos en los manuales de test o baterías de tests y formula el correspondiente informe psicométrico. Es el colaborador directo de los departamentos de psicología establecidos en la empresa y depende del titulado superior en la especialidad.

Especialistas de oficina

Jefe de campo: Es el empleado que dirige y coordina todas las operaciones de recogida de datos del exterior, teniendo a su cargo a Jefes de zona, Inspectores de entrevistadores y Entrevistadores.

Jefe de zona: Realiza las mismas funciones del Jefe de campo, a las órdenes de éste, en un área definida por la empresa. En caso necesario realizará funciones de Inspector y Entrevistador.

Operador máquinas auxiliares: Es el empleado que tiene perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

Preparador de trabajos: Es el trabajador responsable de agrupar los elementos necesarios para la ejecución de un trabajo: Documentos básicos, papel, fichas, cintas de control, cintas y discos, todo ello en función de la planificación del equipo. Debe reclamar los documentos necesarios para los servicios interesados si no se han devuelto en tiempo útil y prevenir a su superior en caso de demora.

Asimismo, debe asegurarse de que la secuencia de operaciones se ejecuta efectivamente: Controles a la llegada, ejecución, control de los documentos producidos, clasificación y archivo de los materiales utilizados.

Operador de periféricos: Es el trabajador que realiza la colocación y retirada de todo tipo de soportes de las unidades periféricas del ordenador, dirigido por su superior y se preocupa del manejo de máquinas vinculadas al ordenador a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo.

Inspector—entrevistador: Es el empleado mayor de veintiún años que supervisa el trabajo realizado por los Entrevistadores—encuestadores para determinar su corrección en el trabajo y en las normas señaladas por las empresas, realizando incluso entrevistas mediante cuestionario.

Dibujante: Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un Delineante—proyectista.

Calcador: Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

Codificador: Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en transformar datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos a código y/o viceversa, apoyado en tablas escritas, memorizadas, etc., o con el uso de cualquier elemento de informática.

Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador: Son los trabajadores que realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras, clasificadoras y grabadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas, formatos, tipos de validación, etc., y debiendo consultar las tablas, listados o documentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Entrevistador—encuestador: Es el empleado que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales.

Subalternos

Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Oficios varios

Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante: Incluye al personal, como Mecánicos, Carpinteros, Electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

Los conductores de automóviles serán considerados Oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, Oficiales de segunda.

Quedan asimilados a la categoría de Ayudantes los siguientes profesionales:

Operador de reproductora de planos: Es el encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Operador de fotocopidora: Está encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza total de la máquina y la puesta a punto para su buen funcionamiento.

2. La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior.

1. Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

2. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Artículo 18. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Servicio Militar.

1. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el Servicio Militar obligatorio, o voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, o en el servicio social sustitutorio, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento o conclusión del servicio social sin solicitar su reincorporación a la empresa, se entenderá que renuncia por voluntad propia a la misma, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

2. Cuando las obligaciones militares o del servicio social sustitutorio permitan al empleado acudir a la empresa, y siempre que ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará libremente la empresa, el empleado podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si la empresa tuviera sucursal en la población en que esté destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes laborales y militares o sustitutorios. En todo caso percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será la resultante de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.

5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la Ley vigente.

6. Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores al servicio de las empresas disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores,

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo 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 forzosa. 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 23. *Permisos sin sueldo.*

1. Los trabajadores que cuenten con un antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

- Empresas de 1 a 20 trabajadores: Un trabajador.
- Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.
- Empresas de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 24. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier personal dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
Inhabilitación durante dos años, o definitivamente, para pasar a otra categoría.
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el Instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Antigüedad.*

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Artículo 26. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en

virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los Seguros de enfermedad y accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el Médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el Médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 27. *Tablas salariales.*

1. Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 1993, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, son los siguientes:

	Mes por 14	Annual
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	163.099	2.283.381
Titulado de grado medio	117.806	1.649.283
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	121.320	1.698.478
Jefe de 1. ^a y Cajero c/firma	114.644	1.605.010
Jefe de 2. ^a y Cajero s/firma	101.880	1.426.321
Oficial 1. ^a	87.401	1.223.617
Oficial 2. ^a	79.809	1.117.328
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista-Recepcionista	68.395	957.528
Telefonista	66.811	935.357
Aspirante de dieciséis y diecisiete años	39.530	553.422
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de sistemas	163.099	2.283.381
Analista-Programador	160.025	2.240.349
Programador senior y Jefe de Operación	114.644	1.605.010
Delineante-Proyectista	106.130	1.485.826
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación	101.666	1.423.323
Delineante	92.157	1.290.193
Administrador de test	87.401	1.223.617
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	114.644	1.605.010
Jefe de zona	101.880	1.426.321
Tabulador de ordenador, Operador de máquinas aux., Preparador de trabajos y Operador de periféricos	87.401	1.223.617
Inspectos-Entrevistador y Dibujante	79.809	1.117.328
Calculador	71.600	1.002.400
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	68.395	957.528
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	74.739	1.046.348
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal limpieza	70.302	984.233
Botones de dieciséis y diecisiete años	39.530	553.422
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial 1. ^a	77.631	1.086.840
Oficial 2. ^a	71.600	1.002.400
Ayudante	66.811	935.357

2. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regulación y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en este artículo.

Artículo 28. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.

2. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción del mes se computará como mes completo.

3. Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

2. La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

4. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 30. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

Jefes de zona, inspectores de entrevistadores y entrevistadores, subalternos y aspirantes: 4.056 pesetas/día.
Resto del personal: 6.240 pesetas/día.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará

por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 31. Plus de Convenio.

1. Durante el año 1993, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se mantiene un plus de convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

	Mes por 14	Anual
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	11.295	158.126
Titulado de grado medio	8.237	115.316
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	8.467	118.538
Jefe de 1.ª y Cajero c/firma	8.008	112.110
Jefe de 2.ª y Cajero s/firma	7.116	99.628
Oficial 1.ª	6.091	85.276
Oficial 2.ª	5.536	77.504
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista-Recepcionista	4.745	66.428
Telefonista	4.636	64.911
Aspirante de dieciséis y diecisiete años	2.989	41.849
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de sistemas	11.295	158.126
Analista-Programador	10.575	148.048
Programador senior y Jefe de Operación	8.008	112.110
Delineante-Proyectista	7.341	102.778
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación	7.085	99.191
Delineante	6.422	89.910
Administrador de test	6.091	85.276
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	8.008	112.110
Jefe de zona	7.116	99.628
Tabulador de ordenador, Operador de máquinas aux., Preparador de trabajos y Operador de periféricos	6.091	85.276
Inspector-Entrevistador y Dibujante	5.536	77.504
Calculador	4.966	69.530
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	4.745	66.428
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	5.093	71.301
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal limpieza	4.856	67.977
Botones de dieciséis y diecisiete años	2.989	41.849
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial 1.ª	5.204	72.851
Oficial 2.ª	4.966	69.530
Ayudante	4.636	64.911

2. Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva empresa. Estos contratos se formalizarán, en todo caso, por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de convenio pactada en el párrafo anterior.

3. El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad y para los complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

4. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regulación y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

Artículo 32. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión de plazo, ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. Las empresas afectadas por el presente convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 34. *Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.*

1. En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización del tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 35. *Comités de Empresa o de centro de trabajo.*

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de signo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

- Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.
- Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional del empleo.

Artículo 36. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 37. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 38. *Trabajos en pantallas.*

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

Artículo 39. *Derecho supletorio.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio de la prohibición de concurrencia que dispone el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además de los previstos en el artículo 1.2 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, aquellos en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100 por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el apartado anterior, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

Disposición adicional segunda. *Formación a nivel de sector.*

1. Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las empresas y

trabajadores del sector abonar con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las empresas y trabajadores del sector.

La gestión del indicado fondo para la formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una comisión bipartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente convenio, y de la que formarán parte cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. El funcionamiento de dicha Comisión Sectorial de Formación se realizará en la forma que la misma acuerde, y la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. De dicha Comisión podrán formar parte como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.

2. Con independencia de lo pactado en el precedente apartado 1, las dos partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada, cuando se constituya, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho acuerdo nacional.

Al pacto de este apartado 2 se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final primera. *Eficacia y concurrencia. Adhesión.*

1. El convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el artículo 84 de la ya citada Ley.

2. Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio se encuentren afectados por otros convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta, hecha por escrito, a las partes signatarias de este convenio colectivo nacional y la Dirección General de Trabajo.

Disposición final segunda. *Pacto derogatorio.*

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al VII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de ámbito nacional, suscrito con fecha 17 de julio de 1992 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 24 de agosto siguiente por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 29 de julio de 1992, así como a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, conforme a lo establecido en el artículo 1 del presente convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6075

ORDEN de 22 de febrero de 1994 por la que se actualizan las tarifas de inspección técnica de vehículos aplicables por las entidades colaboradoras y concesionarias de dicho servicio en Cantabria.

La disposición transitoria segunda del Real Decreto 1987/1985, de 24 de septiembre, sobre normas generales de instalación y funcionamiento

de las estaciones de ITV, estableció la competencia del Ministerio de Industria y Energía sobre las tarifas de inspección, y su actualización, a cobrar por las entidades colaboradoras y concesionarias, por aplicación del contenido del artículo 13 del citado Real Decreto, a aquellos territorios en que no han sido transferidas las competencias en la materia a las Administraciones autonómicas.

La Orden de este Ministerio de 29 de enero de 1993, por la que se modificaron las tarifas de inspección técnica de vehículos aplicables por las entidades concesionarias de dicho servicio en Cantabria, establece en su artículo 2.º que la actualización de dichas tarifas se efectuará por aplicación del «Índice de Precios al Consumo» para el conjunto del territorio nacional, considerando la variación del mismo por períodos anuales, previa la disposición oportuna.

Establecida por el Instituto Nacional de Estadística la variación del «Índice de Precios al Consumo» para el período indicado en un incremento de 4,6 por 100, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se aprueban las nuevas tarifas de inspección técnica de vehículos a aplicar por las entidades colaboradoras o concesionarias en Cantabria, que figuran en el anexo de esta Orden y que tendrán efectividad a partir de la publicación de la misma en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo.—La actualización de las tarifas será efectuada por aplicación del «Índice de Precios al Consumo» para el conjunto del territorio nacional, estableciendo la variación del mismo por períodos anuales, contados a partir del mes de octubre del año anterior hasta el mes de septiembre del año que se considera.

La variación del índice así determinada se aplicará a las tarifas hasta entonces en vigor, obteniéndose así las nuevas que regirán durante el año que empieza el 1 de enero siguiente, previa su aprobación mediante la disposición oportuna.

Lo que comunico a V. E. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 22 de febrero de 1994.

EGUIAGARAY UCELAY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Industria.

ANEXO

Tarifas de inspección técnica de vehículos aplicables por las entidades concesionarias o colaboradoras en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en las que no va incluido el impuesto sobre el valor añadido (IVA) ni la tasa de tráfico.

Tipo de vehículos	Pesetas
Vehículos de más de 3.500 kilogramos de P.M.A.	4.500
Vehículos industriales o cabezas tractoras para semirremolques de más de dos ejes	4.500
Vehículos industriales o cabezas tractoras para semirremolques de dos ejes	3.656
Tractores agrícolas y maquinaria agrícola autopropulsada	3.656
Turismos particulares	3.656
Turismos de alquiler y taxis (incluida la comprobación del taxímetro y/o precintado del cuenta-kilómetros), vehículos dedicados a Escuelas de conductores y ambulancias de servicio público o privado	3.023
Remolques y semirremolques	3.023
Vehículos de motor de hasta tres ruedas	760
Comprobación de taxímetros y/o precintado del cuenta-kilómetros exclusivamente (por tarifa, en el caso de tarifa múltiple)	760
Pesada de camión en carga	444

Las inspecciones técnicas de vehículos realizadas en línea móvil en sus desplazamientos a los diferentes puntos fuera de una estación vendrán aumentadas sobre las anteriores tarifas en la cantidad constante de 2.527 pesetas.

En aquellos casos en que, como consecuencia del resultado de una inspección, sean necesarias otra u otras sucesivas para comprobar que han sido corregidos los defectos detectados en la primera, las tarifas a aplicar a estas últimas serán el 70 por 100 de las contenidas en este anexo.