

7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la Empresa.

8. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de obligada reserva, especialmente si se trata de datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.

10. La ocultación maliciosa de hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa. Así como el falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

11. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes,...., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo;

13. Las ofensas verbales o físicas al Empresario, a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellas;

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. Cualesquiera otras conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea objeto de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

17. La consulta de páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos.

18. La participación en chats, la descarga de contenidos de ocio multimedia, participar en cadenas de mensajes o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, etc.

Artículo 36. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta el despido.

Artículo 37. Prescripción de infracción y faltas.

La prescripción de infracciones y faltas se regularán según establece el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

Comité de Empresa

Artículo 38. Comité de Empresa.

En cuanto a lo referente al Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

11978 RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta sobre incremento salarial para 2004, del II Convenio Colectivo Estatal General del Corcho.

Visto el texto del Acta de fecha 12 de mayo de 2004 donde se recoge el acuerdo relativo al incremento salarial para 2004, del II Convenio Colectivo Estatal General del Corcho (Código de Convenio n.º 9910185), correspondiente a la provincia de Toledo, acuerdo que fue suscrito de una parte por las Asociaciones empresariales FEDACOR y AECORK en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO ESTATAL GENERAL DEL CORCHO

Asistentes:

Por FEDACOR: Andrés Gilo Morera.

Por AECORK: Jordi de Puig Roca.

Por MCA-UGT: Pedro Echániz Biota.

Por FECOMA-CC.OO.: José Luis López Pérez.

En Madrid, a 12 de mayo de 2004, en los locales de FECOMA-CC.OO. (Plza. Cristino Martos, 4) se reúnen las personas que figuran al margen y con la representación que ostentan, con el siguiente

Orden del día

1.º Subsanación de la tabla salarial perteneciente al incremento para el año 2004 de la provincia de Toledo publicado en el B.O.E. n.º 80 de 2 de abril, en virtud del acuerdo suscrito en el convenio provincial del corcho para dicha provincia.

2.º Aprobación y firma del incremento para el año 2004 correspondiente a la provincia de Toledo que queda establecido en el 2,50 % sobre las tablas revisadas para el año 2003 y elaboradas en el ámbito provincial.

Categorías	S. base día — Euros	Incremento 2,5% — Euros	S. base día 2004 — Euros
Péon	27,70	0,69	28,39
Peón Especialista	28,08	0,70	28,78
Ayudante	28,51	0,71	29,22
Oficial de Segunda	30,13	0,75	30,88
Oficial de Primera	31,76	0,79	32,55
Encargado	33,42	0,84	34,26
	Salario anual — Euros	Salario mensual — Euros	Salario diario — Euros
Contratos formativos	9.955,74	711,12	23,43

3.º Se delega en un miembro de la Comisión Negociadora D. José Luis López Pérez para la tramitación, depósito y registro y su consiguiente publicación en el B.O.E. de todos los acuerdos precedentes.

11979 RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (Código de Convenio n.º 9901355) que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 2004, de una parte por las Asociaciones Empresariales AEC, ANEIMO y ANESI en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales FES-UGT y COMFIA-CCOO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XIV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABLE

Preámbulo

1. Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública se suscribe, por parte patronal, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), por sí y, en virtud de su acuerdo de colaboración con ella, en nombre de la Asociación Catalana de Empresas de Consultoría (ACEC), por la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANE-SI) y por la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), y por parte social, por la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA) y la Federación Estatal de Servicios de U.G.T. (FES).

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Principios que informan el presente Convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

3. Continuidad del diálogo abierto.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando para adecuar las condiciones profesionales y laborales a la realidad del Sector.

Dada la complejidad de esta negociación y a pesar del camino andado, para que el tiempo necesario para concluir las negociaciones sobre la necesaria actualización de los preceptos del Convenio y las tablas retributivas no perjudique los intereses de la parte social, se ha alcanzado un acuerdo salarial para los años 2003 y 2004, que permita seguir manteniendo reuniones que avancen propuestas y soluciones sobre aquellos dichos puntos. Asimismo, las partes reiteran su voluntad de constituir a la mayor brevedad posible la nueva Mesa negociadora, una vez efectuada la oportuna denuncia del Convenio.

Artículo 1. *Ámbito 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 el XIII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al 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 investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito 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 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1.º de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004, para los mismos conceptos indicados anteriormente, 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 2004, prorrogándose, tras esta fecha, anualmente por tácita 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.*

Al objeto de cumplir con lo especificado en el artículo 3, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan dar por denunciado este Convenio y por solicitada su revisión, convocándose ambas partes formalmente, en el acto de la firma de este convenio, para constituir la mesa negociadora del XV Convenio Colectivo el próximo día 15 de abril de 2004, al objeto de continuar con la negociación del convenio en los términos expuestos en las plataformas presentadas al inicio de las negociaciones de este XIV Convenio Colectivo.

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 del contenido, que deberá 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 computo 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 computo 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. *Respecto 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 los establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 9. *Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.*

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. El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes signatarias del Convenio, siendo designados como Vocales, por la parte empresarial, dos miembros designados por la Asociación de Empresas Consultoras, uno por ANESI y otro por ANEIMO, y por la parte sindical dos por CC.OO. y otros dos por U.G.T.

3. Los integrantes del Comité Paritario por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, publicado en el B.O.E. de 28 de abril de 2003.

4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. El Comité regulado en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de treinta días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En defecto de representación legal de los trabajadores, éstos y la empresa podrán encomendar la fijación de las condiciones salariales al Comité Paritario regulado en el presente artículo.

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 constituyen 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 la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias 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. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el computo del mismo.

Artículo 11. *Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.*

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 12. *Nuevas contrataciones.*

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y Categoría del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a las empresas que empleen menos de 50 trabajadores, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro o empresa.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

a) Los puestos de trabajo de Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador.

b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 13. *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 14. *Bolsa de estudios.*

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 202,15 Euros para el año 2003 y 206,19 Euros para el año 2004, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 15. *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:

I. 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.

II. 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 mas departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefe de primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las ordenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o mas 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 ordenes 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 adscritos a esta categoría los Traductores e Intérpretes jurados de mas 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 ordenes 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: Interpretes jurados de un idioma, Operadores de Máquinas contables, Taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o mas 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 solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las Telefonistas-Recepcionistas y los Traductores e Interpretes 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.

Aspirantes: 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.

III. Técnicos de oficina:

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de la misma 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.

Diseñador de página Web: Es el trabajador/a encargado/a del diseño de página Web desde los aspectos estéticos, de imagen, comercial y de mercadotecnia y no necesariamente desde los aspectos técnicos del diseño en sí.

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 problemas 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.

Programador en Internet: Es el trabajador/a que, teniendo las mismas características que las correspondientes a un programador/a de gran experiencia, enfoca su trabajo exclusivamente al entorno de Internet.

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.

Técnico de mantenimiento de página Web: Es el trabajador/a, que con conocimientos de similares características a las que posee un programador/a de experiencia media o media-baja, está encargado/a de mantener en perfecto estado de funcionamiento las páginas Web a su cargo, así como realizar trabajos de mejora y ampliación de las mismas, siempre bajo las instrucciones recibidas de cualquier técnico/a de superior categoría dentro del ámbito de Internet.

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.

Programador de 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 test 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 test y formula el correspondientes informe psicométrico. Es el colaborador directo de los departamentos de psicología establecidos en la empresa y depende del titulado superior en la especialidad.

IV. 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, fichas 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.

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

Codificador Informático: 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., 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.

Codificador de encuestas: Es el trabajador cuyo cometido básico consistente en transformar datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos a código y/o viceversa, apoyado en tablas escritas, memorizadas, etc.

V. 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.

VI. Oficios varios:

Oficial de primera, Oficial de segunda y Ayudante: Incluye al personal, como Mecánicos, Carpinteros, Electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de 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 Fotocopiadora: 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 incluidas en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las enumeradas si la importancia de la empresa no lo requiere.

Artículo 16. Conversión de contratos de duración determinada en fijos discontinuos.

Los entrevistadores encuestadores contratados bajo la modalidad de contrato de obra con relación laboral de al menos 5 años, y tengan cotizados al menos 180 días en cada uno de los dos últimos años, tendrán derecho a que se les contrate bajo la modalidad de fijo discontinuo, manteniendo dicho contrato las mismas condiciones que el contrato de obra que se convierte, reconociéndose una antigüedad en la empresa de 6 meses.

Esta modalidad contractual de fijos discontinuos debe ser aceptada individual y voluntariamente por los trabajadores.

Los contratos que se conviertan conforme a lo dispuesto en este artículo podrán acogerse a las bonificaciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 17. Conversión de contratos fijos discontinuos en indefinidos.

Los entrevistadores encuestadores contratados bajo la modalidad de fijos discontinuos con relación laboral de al menos 4 años con tal tipo de contrato, y que tengan cotizados al menos 310 días en cada uno de los dos últimos años, tendrán derecho a que se les contrate bajo la modalidad de indefinido, manteniendo dicho contrato las mismas condiciones que el contrato de fijo discontinuo que se convierte, reconociéndose una antigüedad en la empresa desde la fecha del contrato de fijo discontinuo.

Las empresas que así lo deseen podrán realizar la conversión de estos contratos de los trabajadores que cumplan los requisitos, de manera paulatina, respetando en todo caso los siguientes mínimos:

Conversión del 10% mínimo de contratos durante el primer año (2004).

Conversión del 20% mínimo de contratos durante el segundo año, (2005).

Conversión del 40% mínimo de contratos durante el tercer año (2006).

Conversión del 80% mínimo de contratos durante el cuarto año (2007).

Esta modalidad contractual de fijos discontinuos debe ser aceptada individual y voluntariamente por los trabajadores.

Los contratos que se conviertan conforme a lo dispuesto en este artículo podrán acogerse a las bonificaciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 18. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Para los trabajadores con las categorías profesionales incluidas en los Grupos II, (Personal Administrativo), y IV, (Especialistas de Oficina), del artículo 15.1 de este Convenio, se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15.1.b), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del período máximo admitido por dicho precepto de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los doce meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 19. 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 20. 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, solo 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 21. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será la resultante de lo establecido en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley 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 texto refundido de la Ley 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 22. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 23. *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 pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 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% 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 de 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 24. *Permisos sin sueldo.*

1. Los trabajadores que cuenten con una 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 uno 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 25. *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 los 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 consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en 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 al trabajo sin justificación dos días en un mes.

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 considera causa 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 persona 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, destruir 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 delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua 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 texto refundido de la Ley 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 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 tendrán 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 ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos 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 correspondientes 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *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 mas beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer mas del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o mas años.

En el supuesto contemplado en el 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 27. *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 mas beneficiosas que, en virtud de costumbres 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 enfermedad de mas de treinta días, complementarán las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes 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 empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 28. *Tablas salariales.*

1. Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2003, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, serán los establecidos en el Anexo I: Tabla Salarial Año 2003, de este Convenio.

2. Los salarios a partir de 1 de enero de 2004, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, serán los fijados en el Anexo III: Tabla Salarial Año 2004, de este Convenio.

3. Las empresas dispondrán de cuatro meses para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en este artículo, debiendo efectuar dichos abonos en importes equivalentes, para cada mes, a la cuarta parte, al menos, del importe total de las diferencias.

4. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá el Comité Paritario regulado en el artículo 9, en los términos en él establecidos en su apartado 6.

5. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, (I.P.C.), al 31 de diciembre de 2004, comparado con el I.P.C. al 31.12.2003, resultare superior a éste en más de un dos por ciento, (2%), los Salarios Base y el Plus de Convenio de este año 2004, establecidos en los Anexos III y IV de este Convenio, se revisarán al alza, con efecto retroactivo desde el día primero de julio, inclusive, de 2004, de modo que la cuantía mensual revisada de cada uno de dichos conceptos, a partir de la citada fecha 1.07.2004, represente sobre las homólogas del 2003, fijadas en los Anexos I y II, el mismo incremento total producido al 31.12.2004. Dicha revisión no afectará a la Paga Extraordinaria de Julio y sí a la de Navidad.

Asimismo, las diferencias resultantes de la revisión aquí contemplada deberán ser pagadas por las Empresas a sus trabajadores dentro del plazo máximo de cuatro mensualidades contadas a partir de la publicación oficial del I.P.C. definitivo al 31.12.04.

Artículo 29. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

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

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 de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga Extra de Julio, y el segundo a los de la Paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo: en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta, (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno, (un

mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por el trabajador.

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 30. *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 para pedidos o periodos 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.
- La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa o 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.

2. 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 apartes anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. 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 31. *Dietas y desplazamientos.*

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

	Año 2003 Euros/día	Año 2004 Euros/día
Jefes Zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores, subalternos y aspirantes	33,19	33,85
Resto del personal	51,04	52,06

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la empresa abonará 0,17 Euros (28,- Pesetas) por kilómetro.

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. En cuanto 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 laborales 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 texto refundido de la Ley del 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, dichas trabajadoras tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 32. *Plus de Convenio.*

1. Durante el año 2003, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las cuantías que para cada una de éstas se fijan en el Anexo II: Plus Convenio 2003, de este Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

2. A partir del 1 de enero de 2004 el Plus de Convenio a que se refiere el apartado 1, en cómputo anual y por categorías profesionales, será de las cuantías que para cada una de éstas se fijan en el Anexo IV: Plus Convenio 2004, de este Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

3. 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de la relación laboral con la respectiva empresa. Estos contratos se formalizarán, en todo caso, por escrito y se presentarán a registro en la Oficina de Empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del Plus de Convenio pactada en el párrafo anterior.

4. 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 temporal.

5. Las empresas dispondrán de cuatro meses para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los pluses establecidos en este artículo, debiendo efectuar dichos abonos en importes equivalentes, para cada mes, a la cuarta parte, al menos, del importe total de las diferencias.

6. Lo previsto en el apartado 5 del artículo 28 de este Convenio será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

Artículo 33. *Dimisión del trabajador.*

1. 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 laborales de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o Navidad que estuviese devengada, 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborales, la pena, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para para completar los quince fijados por el presente Convenio.

Artículo 34. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas 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 35. *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 de 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 ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 36. *Comités de empresa o de centro de trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo 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 de 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 pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud los trabajadores de la empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquellos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Artículo 37. *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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

- 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, miembros del Comité de empresa como ponentes 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.
- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité 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 38. *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 39. *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 daño 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 40. *Armonización de la vida laboral y familiar.*

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 41. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 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 texto refundido de la Ley 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 fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y substitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional. *Formación a nivel del 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 abonarán 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 citado 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, con 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua (de carácter bipartito) firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 febrero

de 2001 y el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 15 de febrero de 2001, que desarrollarán sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dichos Acuerdos Nacionales.

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

Disposición adicional segunda. Adhesión al A.S.E.C.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, de 31.1.2001, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2001, publicado en el B.O.E. de 26.2.2001, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio Colectivo.

Disposición final primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión.

1. El Convenio Colectivo de Empresas 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

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 del ya citado texto refundido de la Ley de l Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta 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 XIII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de ámbito nacional, suscrito con fecha 7 de febrero de 2002 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 23 de mayo de 2002 por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 26 de abril de 2002.

ANEXO I

Tabla salarial año 2003

	Mes x 14 Euros	Anual Euros
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	1.317,03	18.438,42
Titulado de grado medio	951,29	13.318,06
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	979,67	13.715,38
Jefe de primera y Cajero con firma	925,75	12.960,50
Jefe de segunda y cajero sin firma	822,68	11.517,52
Oficial de primera	719,52	10.073,28
Oficial de segunda y Telefonista-recepcionista ...	657,01	9.198,14
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	576,62	8.072,68
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	487,92	6.830,88
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	1.317,03	18.438,42
Analista-Programador y Diseñador de página Web	1.292,22	18.091,08

	Mes x 14 Euros	Anual Euros
Programador senior. Jefe de operación y Programador en Internet	925,75	12.960,50
Delineante-Proyectista	857,00	11.998,00
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar. Monitor de grabación y Técnico mantenimiento página Web ..	828,94	11.605,16
Delineante	744,18	10.418,52
Administrador de test	705,78	9.880,92
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	925,75	12.960,50
Jefe de zona	822,68	11.517,52
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	705,78	9.880,92
Inspector-Entrevistador y Dibujante	644,48	9.022,72
Calcedor	578,19	8.094,66
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	576,62	8.072,68
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	557,65	7.807,10
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	606,44	8.490,16
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	570,45	7.986,30
Botones de dieciséis y diecisiete años	480,92	6.732,88
<i>Grupo VI. Oficinas varios</i>		
Oficial de primera	629,91	8.818,74
Oficial de segunda	580,98	8.133,72
Ayudante	542,12	7.589,68

ANEXO II

Tabla plus Convenio año 2003

	Mes x 14 Euros	Anual Euros
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	92,09	1.289,26
Titulado de grado medio	67,16	940,24
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	69,03	966,42
Jefe de primera y Cajero con firma	65,29	914,06
Jefe de segunda y cajero sin firma	58,03	812,42
Oficial de primera	50,63	708,82
Oficial de segunda y Telefonista-recepcionista ...	46,01	644,14
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	40,39	565,46
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	24,85	347,90
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	92,09	1.269,26
Analista-Programador y Diseñador de página Web	86,22	1.207,08
Programador senior. Jefe de operación y Programador en Internet	65,29	914,06
Delineante-Proyectista	59,85	837,90
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar. Monitor de grabación y Técnico mantenimiento página Web ..	58,32	816,48
Delineante	52,36	733,04
Administrador de test	49,66	695,24
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	65,29	914,06
Jefe de zona	58,03	812,42

	Mes × 14 — Euros	Anual — Euros
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	49,66	695,24
Inspector-Entrevistador y Dibujante	45,15	632,10
Calcador	40,48	566,72
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	40,39	565,46
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	39,06	546,84
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	41,72	584,08
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	39,78	556,92
Botones de dieciséis y diecisiete años	24,48	342,72
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	42,63	596,82
Oficial de segunda	40,69	569,66
Ayudante	37,98	531,72

ANEXO III**Tabla salarial año 2004**

	Mes × 14 — Euros	Anual — Euros
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	1.343,37	18.807,18
Titulado de grado medio	970,32	13.584,48
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	999,26	13.989,64
Jefe de primera y Cajero con firma	944,27	13.219,78
Jefe de segunda y cajero sin firma	839,13	11.747,82
Oficial de primera	733,91	10.274,74
Oficial de segunda y Telefonista-recepcionista ...	670,15	9.382,10
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	588,15	8.234,10
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	497,68	6.967,52
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	1.343,37	18.807,18
Analista-Programador y Diseñador de página Web	1.318,06	18.452,84
Programador senior. Jefe de operación y Programador en Internet	944,27	13.219,78
Delineante-Proyectista	874,14	12.237,96
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar. Monitor de grabación y Técnico mantenimiento página Web ..	845,52	11.837,28
Delineante	759,06	10.626,84
Administrador de test	719,90	10.078,60
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	944,27	13.219,78
Jefe de zona	839,13	11.747,82
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	719,90	10.078,60
Inspector-Entrevistador y Dibujante	657,37	9.203,18
Calcador	589,75	8.256,50
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	588,15	8.234,10
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	568,80	7.963,20

	Mes × 14 — Euros	Anual — Euros
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	618,57	8.659,98
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	581,45	8.146,04
Botones de dieciséis y diecisiete años	490,54	6.867,56
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	642,51	8.995,14
Oficial de segunda	592,60	8.296,40
Ayudante	552,96	7.741,44

ANEXO IV**Tabla plus Convenio año 2004**

	Mes × 14 — Euros	Anual — Euros
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	93,93	1.315,02
Titulado de grado medio	68,50	959,00
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	70,41	985,74
Jefe de primera y Cajero con firma	66,60	932,40
Jefe de segunda y cajero sin firma	59,19	828,66
Oficial de primera	51,64	722,96
Oficial de segunda y Telefonista-recepcionista ...	46,93	657,02
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	41,20	576,80
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	25,35	354,90
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	93,93	1.315,02
Analista-Programador y Diseñador de página Web	87,94	1.231,16
Programador senior. Jefe de operación y Programador en Internet	66,60	932,40
Delineante-Proyectista	61,05	854,70
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar. Monitor de grabación y Técnico mantenimiento página Web ..	59,49	832,86
Delineante	53,41	747,74
Administrador de test	50,65	709,10
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	66,60	932,40
Jefe de zona	59,19	828,66
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	50,65	709,10
Inspector-Entrevistador y Dibujante	46,05	644,70
Calcador	41,29	578,06
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	41,20	576,80
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	39,84	557,76
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	42,55	595,70
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	40,58	568,12
Botones de dieciséis y diecisiete años	24,97	349,58
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	43,48	608,72
Oficial de segunda	41,50	581,00
Ayudante	38,74	542,36