

14111 RESOLUCION de 15 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.138, la Bota de Seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Palmeiro II de clase I, fabricada y presentada por la Empresa Calzados Palmeiro 2, con domicilio en Bembibre (León).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos modelo Palmeiro II de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Palmeiro 2» con domicilio en Bembibre (León) calle Susana González, 16, como Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase I, Grado B. 2.º Cada Calzado de seguridad de dichos Modelo, Clase y Grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 3.138. 15-4-91. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I: Grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 15 de abril de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco González de Lena.

14112 RESOLUCION de 15 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.143, la Bota de Seguridad contra riesgos mecánicos, marca Tulan, modelo TH-2000, de clase III, fabricada y presentada por la empresa «Iturri, Sociedad Anónima», con domicilio en Sevilla.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca Tulan, modelo TH-2000 de Clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, 151 como Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase III, Grado A. 2.º Cada Calzado de seguridad de dichos Marca, Modelo, Clase y Grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 3.143. 15-4-91. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III. Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 15 de abril de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco González de Lena.

14113 RESOLUCION de 15 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.142, la Bota de Seguridad contra riesgos mecánicos, marca Tulan, modelo TH-2000 de clase I, fabricada y presentada por la empresa «Iturri, Sociedad Anónima», con domicilio en Sevilla.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca Tulan, modelo TH-2000 de Clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, 151 como Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase I, Grado A. 2.º Cada Calzado de seguridad de dichos Marca, Modelo, Clase y Grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no

afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 3.142. 15-4-91. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I. Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 15 de abril de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco González de Lena.

14114 RESOLUCION de 23 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del V Convenio Colectivo Nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, que fue suscrito con fecha 11 de abril de 1991, de una parte, por Tecniberia, Anesi y Aneimo, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por UGT y 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, 23 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACION, ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE

PREAMBULO

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, integradas por TECNIBERIA, Asociación Española de Empresas de Ingeniería y Consultoras, 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 Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas (FEBASO) de la U.G.T. y el Sindicato de Oficinas y Despachos 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:

Art. 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 reglándose por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1.972.
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 reglándose por la antes citada Ordenanza Laboral.

Art. 2.- Ambito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.- Ambito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el art. 1 que se rijan por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el art. 20.1.A) de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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 18 de enero de 1990, 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 1990, prorrogándose automáticamente 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 art. 5.

Art. 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.
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.

Art. 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.

Art. 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 vieran 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 dónde 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.

Art. 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.

Art. 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 al mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.
2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuesto de conflicto de carácter colectivo, y dentro del contexto del presente convenio, instancia de una de las dos partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación para interpretar lo acordado con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o judicial, y ofrecer su arbitraje. Intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días desde su solicitud si 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 la representación empresarial que lo suscribe, 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 nº 10, cuya reiterada aprobación se produjo el 7.7.86 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 de suplentes de cada una de las dos partes signatarias del convenio, siendo designados como Gopresidentes D. Pascual Ortega (UGT) y D. Carlos Hernández (TECNIBERIA); como vocales titulares D. José María Hernández (TECNIBERIA), D. Luis Sánchez (ANES) y Antonio Pons (ANEMO), D. Carlos Muñoz (CC.OO.), D. Félix Fernández (CC.OO) y D. Juan Alberti (UGT) y como vocales suplentes D. Javier Samaniego (TECNIBERIA), D. Simón Moya (ANES), Dña. Feliciana Alonso (UGT) y D. Jorge García (CC.OO.); los cuales, todos ellos aceptan sus cargos respectivos.

Art. 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 estarán 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.

Art. 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 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 Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hay de ser ocupadas en puestos de confianza, directivos, o que impliquen funciones mandando a todos los niveles de la estructura.

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

Art. 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 2ª 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.

Art. 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 la categoría inmediata 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.

Art. 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 perjuicio 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.

Art. 15.- Bolsa de estudios.

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 20.000 pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Art. 16.- Categorías profesionales.

1. Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente convenio, serán las mismas que se indican para la respectiva categoría profesional en el art. 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.
2. La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener previstas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.
3. No obstante lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, las categorías que a continuación se indican quedan definidas del modo siguiente, sustituyendo a las de igual denominación contenidas en la Ordenanza Laboral o adicionándose a las en ella recogidas:
 - a) 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 ó 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.
 - b) 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.
 - c) 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.
 - d) Entrevistador-encuestador.- Es el empleado que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales.
 - e) 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 las 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.
 - f) Analista de sistemas.- Le corresponde el diseño, puesta a punto, y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de Mecanización.
 - 1ª.- Formarse e informarse de todo lo concerniente al Proceso de Datos.
 - Componentes físicos (Hardware)
 - Componentes lógicos (Software), aplicaciones, organización.
 - 2ª.- Asesorar y coordinar con todo el personal de la Empresa sobre las posibilidades de Proceso de Datos.
 - g) 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.
 - h) 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 el 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.

4) 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 presentan en operación.
- Llevar estadísticas de averías y control de mantenimiento preventivo en todas las máquinas.
- La conversación de los manuales de operación.

5) 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.

6) Operador de ordenador.- Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las 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.

7) 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.

8) Preparador de trabajo.- 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.

9) 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.

10) Codificador.- Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en transformar datos, conceptos o definiciones numéricas o alfanuméricas a código y, viceversa, apoyado en tablas escritas, memorizadas, etc. ..., o con el uso de cualquier elemento de informática.

11) 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., debiendo consultar las tablas, listados o documentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Art. 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 si ascendido a la superior.
3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en 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 ascensos.

Art. 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.

Art. 19.- Servicio militar.

1. De acuerdo con lo pactado en el art. 8.1 del presente convenio, y en sus propios términos, las empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el art. 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despacho para los trabajadores a ellas adscritos en la fecha del 12.2.81, pendientes de servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias con idénticos requisitos que tuvieran establecidos.
2. Para los trabajadores incorporados a las empresas con posterioridad a la fecha del 12.2.81, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar o servicio social sustitutorio las serán de aplicación las normas contenidas en el art. 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 20.- Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de ochocientos veintiseis horas y veintisiete minutos. Su distribución semanal pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa. De acuerdo con lo establecido en el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, ninguna hora laboral será recuperable.
2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano podrán rebasar las 36 horas semanales durante el periodo en que la implanta, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.
3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones temporales más beneficiosas se mantendrán tal y como actualmente se realice.

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 periodo 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 desos 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.

Art. 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.

Art. 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 pacientes 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 veinte por ciento 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.

Art. 23.- 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 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% del personal

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

Art. 24.- Faltas y sanciones.

1. En materia disciplinaria se estará a lo establecido en el Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.
2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de 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.

Art. 25.- Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio a que se refiere el art. 25 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno, y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.
2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el art. 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 12.2.81 continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el art. 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 1º 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.

Art. 26.- Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

Con las condiciones y requisitos contenidos en el art. 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las empresas mantendrán hasta doce meses el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 27.- Tablas salariales.

1. Los salarios pactados en el presente convenio para el año 1.990 en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

GRUPO I.- Titulados.	Mes x 14	Anual
Titulado de grado superior.....	136.761	1.914.650
Titulado de grado medio.....	98.782	1.382.949
GRUPO II.- Administrativos.		
Jefe Superior.....	101.529	1.421.402
Jefe de 1ª y Cajero q/firma.....	96.130	1.345.826

	Mes x 14	Anual
Jefe de 2ª y Cajero e/irma.....	85.428	1.195.992
Oficial 1ª.....	73.116	1.023.619
Oficial 2ª.....	66.764	934.702
Auxiliar, Aux. de caja y Telefonista-recepcionista.....	57.216	801.022
Telefonista.....	55.891	782.475
Aspirante de 16 y 17 años.....	33.069	462.966

GRUPO III.- Técnicos de oficina.

Analista y Analista de sistemas.....	136.761	1.914.650
Analista-programador.....	134.183	1.878.567
Programador senior y Jefe de operación.....	96.130	1.345.826
Delineante-proyectista.....	88.784	1.242.971
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación.....	85.049	1.190.686
Delineante.....	77.094	1.079.313
Administrador de base.....	73.116	1.023.619

GRUPO IV.- Especialistas de oficina.

Jefe de campo.....	96.130	1.345.826
Jefe de zona.....	85.428	1.195.992
Tabulador de ordenador, Operador máquinas aux., Preparador de trabajos y Operador de Periféricos.....	73.116	1.023.619
Inspector-entrevistador y Dibu-jante.....	66.764	934.702
Calculador.....	59.897	838.559
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador.....	57.216	801.022

GRUPO V.- Subalternos.

Cobrador, Vigilante y Sereno.....	62.523	875.324
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal limpieza.....	58.562	819.863
Botones de 16 y 17 años.....	33.069	462.966

GRUPO VI.- Oficios varios.

Oficial 1ª.....	64.943	909.198
Oficial 2ª.....	59.897	838.559
Ayudante.....	55.891	782.475

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

Art. 28.- Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

- 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 art. 27.
- 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.

- 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.

Art. 29.- Horas extraordinarias.

- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:
 - Horas extraordinarias habituales: supresión.
 - Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u 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 u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, 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 y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones departamentales. 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.
- 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 lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.
- Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán con tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, con el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo mes.

Art. 30.- Dietas y desplazamientos.

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

- Jefes de zona, inspectores de entrevistadores y entrevistadores.....	3.367 Ptas/día
- Resto del personal.....	5.390 Ptas/día
- En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un cincuenta por ciento.
- Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá 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.
- 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.
- El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España en servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el convenio celebrado al efecto con sujeción estricta a la legislación española y al presente convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo

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.

Art. 31.- Plus de convenio.

1. Con efectos de 1º de enero de 1.990, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece 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.

<u>GRUPO I.- Titulados.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Titulado de grado superior.....	9.405	131.663
Titulado de grado medio.....	6.958	96.018

<u>GRUPO II.- Administrativos.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Jefe Superior.....	7.050	98.701
Jefe de 1ª y Cajero c/Firma.....	6.668	93.349
Jefe de 2ª y Cajero s/Firma.....	5.925	82.956
Oficial 1ª.....	5.072	71.005
Oficial 2ª.....	4.610	64.533
Auxiliar, Auxiliar de Caja y Telefonista-recepcionista.....	3.952	55.311
Telefonista.....	3.861	54.048
Aspirante de 16 y 17 años.....	2.489	34.846

<u>GRUPO III.- Técnicos de oficina.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Analista y Analista de sistemas.....	9.405	131.663
Analista-programador.....	8.805	123.273
Programador senior y Jefe de operación.....	6.668	93.349
Delineante proyectista.....	6.113	85.579
Programador junior, Operador ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Monitor de grabación.....	5.899	82.591
Delineante.....	5.347	74.863
Administrador de test.....	5.072	71.005

<u>GRUPO IV.- Especialistas de oficina.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Jefe de campo.....	6.668	93.349
Jefe de zona.....	5.925	82.956
Tabulador ordenador, Operador máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de periféricos.....	5.072	71.005
Inspector-entrevistador y Dibujante.....	4.610	64.533
Calculador.....	4.135	57.894
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador.....	3.952	55.311

<u>GRUPO V.- Subalternos.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Cobrador, Vigilante y Seroeno.....	4.241	59.369
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de limpieza.....	4.043	56.601
Botones de 16 y 17 años.....	2.489	34.846

<u>GRUPO VI.- Oficinas varios.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Oficial 1ª.....	4.333	60.659
Oficial 2ª.....	4.135	57.894
Ayudante.....	3.861	54.048

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 del 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 art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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.

Art. 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 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 Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, 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.

Art. 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 sigilo profesional previsto en el artículo 65 de mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y cesas, así como sobre los ascensos.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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 del empleo.

Art. 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 Comité de Empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 39.- Derecho supletorio.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de Octubre de 1972 en cuanto resulte vigente por no haber sido derogado por 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 o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

DISPOSICION 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 art. 1.2 del R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, aquellos e los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al cincuenta por ciento por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el art. 12.5 de 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 R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- Formación a nivel de Sector.

Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de 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 abonan con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho Fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos de enseñanza 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 tripartita integrada a nivel nacional y paritariamente, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente convenio y por los representantes que se designen por la propia Administración.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.- Eficacia y concurrencia.

1. El convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización, Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación según determina el art. 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 los dispues en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en el contenido, de acuerdo también con lo previsto en el art. 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 art. 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 a la Dirección General de Trabajo.

DISPOSICION 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 IV Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de ámbito nacional, suscrito con fecha 19 de mayo de 1989 y publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 11 de julio siguiente por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14 de junio de 1989, así como a su revisión para el año 1.989 suscrita con fecha 9 de febrero de 1.990 y publicada en el Boletín Oficial del Estado del día 13 de marzo de 1.990.

14115 RESOLUCION de 10 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.140, la Gafa de Montura tipo Universal para protección contra impactos marca Uvex, modelo 9161, presentada por la Empresa «Dräger-Hispania, Sociedad Anónima», de Madrid, que la importa de la República Federal de Alemania.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en el Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar la Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca Uvex, modelo 9161, presentada por la Empresa «Dräger Hispania, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Xaudaró número 5 y que es importada de la República Federal de Alemania, donde es fabricada por «Uvex Winter Optik BMBH», domiciliada en 8510 Furth Bayern (Bavaria), como Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de Clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 017. 2.º Cada Gafa de protección de dichos Modelo, Marca, Clasificación de sus oculares frente a impactos y Protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 3.140. 10-4-91. Uvex/9161/017.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto de 1978).

Madrid, 10 de abril de 1991.-El Director general de Trabajo, Francisco González de Lena.

14116 RESOLUCION de 23 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en

representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CORPORACION DE MEDIOS DE MURCIA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- AMBITO DEL CONVENIO

El ámbito del presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «La Verdad» en las provincias de Murcia, Alicante y Albacete, periódico de «Corporación de Medios de Murcia, S.A.», y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo ó eventual, a tiempo parcial ó duración determinada.

Quedan excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redactores Jefes en Redacción y Regentes en el Area de Producción, así como los casos de contrataciones cuyas categorías laborales no estén contempladas en este Convenio Colectivo.

Artículo 2.- VIGENCIA

Sus normas regirán hasta el 31 de diciembre de 1991, y sus efectos se aplicarán desde el 15 de marzo 1991, si bien las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1991.

Artículo 3.- PRORROGA

El convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 31 de diciembre de 1991, de no existir solicitud en contra y previo de cualquiera de las partes contratantes con quince días de antelación a la extinción del mismo.

Artículo 4.- ORDENANZA DE TRABAJO APLICABLE

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Artículo 5.- CAUSA DE REVISION

Será causa suficiente para que la representación Social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

Artículo 6.- ABSORCION

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad judicial, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.