

Categoría	Salario base — Pesetas	Titul. — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Transp. — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario bruto — Pesetas
Publicidad:						
Jefe de Dep.	135.863	—	—	5.500	148.930	290.293
Promotor	103.957	—	—	5.500	154.663	264.120
Servicios auxiliares:						
Conserje	82.426	—	—	5.500	36.268	124.194

20389 RESOLUCION de 10 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo 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» (código de Convenio número 9.901.355), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1995, de una parte, por Tecniberia Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y Oficina Pública (ANEIMO), y Asociación Patronal de Empresas de Servicios Informáticos (ANESI), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de UGT y la Federación de Banca, Ahorro y Oficinas de CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 10 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Preámbulo

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

Artículo 1. *Ambito funcional.*

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

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

Artículo 2. *Ambito territorial.*

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

Artículo 3. *Ambito personal.*

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

2. En todo caso queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1, a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ambito 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 de enero de 1994 y el 1 de enero de 1995, 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 1995, prorrogándose 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.*

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

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

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

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

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

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este

Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 9. Comité Paritario de vigilancia, 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. 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.

3. 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 mismos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. 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.

5. Las partes firmantes aprueban el Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, manteniendo la vigencia, pero con referencia siempre al presente Convenio y a las representaciones empresarial y laboral que lo suscriben, del Reglamento aprobado con fecha 24 de julio de 1984, inscrito en el Registro de la Dirección General de Trabajo, al libro IV, folio 29, asiento número 10, cuya reiterada aprobación se produjo el 7 de julio de 1986 para el III Convenio Colectivo de ámbito nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, cuyo texto, con las salvedades indicadas, se da aquí por reproducido. El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del Convenio, siendo designados como Copresidentes doña Feliciano Alonso (UGT) y don Carlos Hernández (Tecniberia); como vocales titulares don Javier Samaniego (Tecniberia), don Simón Moya (ANESI), don Antonio Pons (ANEIMO), doña Paloma de la Riva (UGT), doña Mercedes Marcos (CC. OO.) y don Manuel Cabrera (CC. OO.), y como vocales suplentes don Juan M. Vellisco (Tecniberia), don Angel Figueredo (ANESI), don Jorge García (CC.OO.) y don Ponciano Roldán (UGT); los cuales, todos ellos aceptan sus cargos respectivos.

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

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

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11. Provisión de vacantes.

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

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

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

Artículo 12. Promoción o ascensos.

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

2. Los Auxiliares Administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a oficiales de segunda automáticamente.

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

Artículo 13. Reglas para la provisión de vacantes.

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

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

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

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

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

e) Para la valoración de la antigüedad 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 este periodo a los seis meses, y en los restantes, a los tres, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

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

Artículo 14. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 15. Bolsa de estudios.

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 27.750 pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 16. Clasificación profesional.

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

TITULADOS

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quedan adscritos a esta categoría las Telefonistas.

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

TÉCNICOS DE OFICINA

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

Cadenas de operaciones a seguir.

Diseño de documentos base.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones,
Creación de juegos de ensayo.
Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

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

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

1.º Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de datos.

Componentes físicos («hardware»)

Componentes lógicos («software»), aplicaciones, organización.

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

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

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

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

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

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

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

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

La coordinación con Técnico de Sistemas para el mejor aprovechamiento del sistema.

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

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

La conservación de los manuales de operación.

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

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

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

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

Programación máquina 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 rendimiento de los equipos y personal, confeccionando los programas necesarios, tanto de grabación como de utilidades del sistema.

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

Administrador de test: Es el empleado que realiza la aplicación de tests psicométricos para la calificación del personal. Los corrige y valora

de acuerdo con las plantillas y baremos contenidos en los manuales de test o baterías de tests y formula el correspondiente informe psicométrico. Es el colaborador directo de los departamentos de psicología establecidos en la empresa y depende del titulado superior en la especialidad.

ESPECIALISTAS DE OFICINA

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

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

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

Preparador de trabajos: Es el trabajador responsable de agrupar los elementos necesarios para la ejecución de un trabajo: documentos básicos, papel, fichas, 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 veintinueve 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: Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en transformar datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos a código y/o viceversa, apoyado en tablas escritas, memorizadas, etc., o con el uso de cualquier elemento de informática.

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

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

SUBALTERNOS

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

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

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

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

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

OFICIOS VARIOS

Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante: Incluye al personal, como mecánicos, carpinteros, electricistas, etcétera, que realizan los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

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

Quedan asimilados a la categoría de Ayudantes los siguientes profesionales:

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

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

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

3. Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Grupos y Categorías Profesionales para la posible supresión de aquellos que hayan quedado obsoletos o redefinición, en su caso, de los que procedan. Esta Comisión estará integrada por cuatro personas designadas por cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio, que habrán de ser miembro de la Comisión Deliberadora del Convenio.

La Comisión Paritaria regulada en este apartado concluirá sus trabajos, en todo caso, el día 30 de noviembre de 1995.

Artículo 17. Contrato de duración determinada del artículo 15.1, b), texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1, b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior a dieciocho 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 18. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además del previsto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aquellos en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100, en los términos previstos en el apartado 4 del antes citado artículo 12 de dicho texto refundido.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador desempleado para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se registrarán por lo establecido en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, en lo que no se oponga al citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo previsto en la disposición transitoria cuarta del reiterado texto refundido.

Artículo 19. Trabajos de categoría superior.

1. Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podría 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, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 21. Servicio militar.

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

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

Artículo 22. 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 23. Vacaciones.

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

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

Artículo 24. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 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 por 100 de las horas laborables en un período de tres

meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 25. 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 por 100 del personal.

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

Artículo 26. Faltas y sanciones.

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

A) Se considerarán faltas leves:

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

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

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

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

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

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier 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, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres

y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta 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 de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. 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 disfrutando a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años. En el supuesto contemplado en párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

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

Artículo 28. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

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

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

Artículo 29. Tablas salariales.

1. Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 1994, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, son los siguientes:

Categoría	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados:</i>		
Titulado de grado superior	167.992	2.351.882
Titulado de grado medio	121.340	1.698.761
<i>Grupo II. Administrativos:</i>		
Jefe Superior	124.959	1.749.432
Jefe de primera y Cajero con firma	118.083	1.653.160
Jefe de segunda y Cajero sin firma	104.936	1.469.111
Oficial primera	90.023	1.260.326
Oficial segunda	82.203	1.150.848
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista-Recepcionista	70.447	986.254
Telefonista	68.816	963.418
Aspirante de dieciséis y diecisiete años	40.716	570.025
<i>Grupo III. Técnicos de oficina:</i>		
Analista y Analista de sistemas	167.992	2.351.882
Analista-Programador	164.826	2.307.559
Programador senior y Jefe de operación	118.083	1.653.160
Delineante-Proyectista	109.314	1.530.401
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación	104.716	1.466.023
Delineante	94.921	1.328.899
Administrador de test	90.023	1.260.326
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina:</i>		
Jefe de campo	118.083	1.653.160
Jefe de zona	104.936	1.469.111
Tabulador de ordenador, Operador de máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de Periféricos	90.023	1.260.326

Categoría	Mes x 14 Pesetas	Anual Pesetas
Inspector-Entrevistador y Dibujante	82.203	1.150.848
Calcador	73.748	1.032.472
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	70.447	986.254
<i>Grupo V. Subalternos:</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	76.981	1.077.738
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal limpi- eza	72.412	1.013.760
Botones de dieciséis y diecisiete años	40.716	570.025
<i>Grupo VI. Oficios varios:</i>		
Oficial primera	79.960	1.119.445
Oficial segunda	73.748	1.032.472
Ayudante	68.816	963.418

2. Los salarios a partir del 1 de enero de 1995, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, son los siguientes:

Categoría	Mes x 14 Pesetas	Anual Pesetas
<i>Grupo I. Titulados:</i>		
Titulado de grado superior	167.871	2.434.198
Titulado de grado medio	125.587	1.758.218
<i>Grupo II. Administrativos:</i>		
Jefe Superior	129.333	1.810.662
Jefe de primera y Cajero con firma	122.216	1.711.021
Jefe de segunda y Cajero sin firma	108.609	1.520.530
Oficial primera	93.174	1.304.437
Oficial segunda	85.081	1.191.128
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista-Recepcio- nista	72.912	1.020.773
Telefonista	71.224	997.138
Aspirante de dieciséis y diecisiete años	42.141	589.976
<i>Grupo III. Técnicos de oficina:</i>		
Analista y Analista de sistemas	173.871	2.434.198
Analista-Programador	170.595	2.388.324
Programador senior y Jefe de operación	122.216	1.711.021
Delineante-Proyektista	113.140	1.583.965
Programador junior, Operador ordenador, Pro- gramador máquinas aux. y Monitor de graba- ción	108.381	1.517.334
Delineante	98.244	1.375.410
Administrador de test	93.174	1.304.437
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina:</i>		
Jefe de campo	122.216	1.711.021
Jefe de zona	108.609	1.520.530
Tabulador de ordenador, Operador de máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de Periféricos	93.174	1.304.437
Inspector-Entrevistador y Dibujante	85.081	1.191.128
Calcador	76.329	1.068.609
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	72.912	1.020.773
<i>Grupo V. Subalternos:</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	79.676	1.115.459
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal limpieza ...	74.946	1.049.242
Botones de dieciséis y diecisiete años	42.141	589.976
<i>Grupo VI. Oficios varios:</i>		
Oficial primera	82.759	1.158.626
Oficial segunda	76.329	1.068.609
Ayudante	71.224	997.138

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

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 4.

Artículo 30. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.

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

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

Artículo 31. 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 excedan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

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

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

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

Artículo 32. Dietas y desplazamientos.

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

Jefes de zona, Inspectores de entrevistadores y entrevistadores, subalternos y aspirantes: 4.366 pesetas/día.
Resto del personal: 6.715 pesetas/día.

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

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

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se registrará 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, dichos trabajadores tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les correspondieran caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 33. Plus de Convenio.

1. Durante el año 1994, 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 siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

Categoría	Mes x 14 Pesetas	Anual Pesetas
Grupo I. Titulados:		
Titulado de grado superior	11.634	162.870
Titulado de grado medio	8.484	118.775
Grupo II. Administrativos:		
Jefe superior	8.721	122.094
Jefe de 1.ª y Cajero c/firma	8.248	115.473
Jefe de 2.ª y Cajero s/firma	7.330	102.617
Oficial 1.ª	6.274	87.834
Oficial 2.ª	5.702	79.829
Auxiliar, Auxiliar de Caja y Telefonista-recepcionista	4.887	68.421
Telefonista	4.776	66.858
Aspirante de dieciséis y diecisiete años	3.079	43.104
Grupo III. Técnicos de Oficina:		
Analista y Analista de sistemas	11.634	162.870
Analista-programador	10.892	152.489
Programador senior y Jefe de operación	8.248	115.473
Delineante-proyectista	7.562	105.861
Programador-junior, Operador ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Monitor de grabación	7.298	102.167
Delineante	6.615	92.607
Administrador de test	6.274	87.834
Grupo IV. Especialista de Oficina:		
Jefe de campo	8.248	115.473
Jefe de zona	7.330	102.617
Tabulador ordenador, Operador máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	6.274	87.834
Inspector-entrevistador y Dibujante	5.702	79.829
Calculador	5.115	71.616
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador	4.887	68.421
Grupo V. Subalternos:		
Cobrador, Vigilante y Sereno	5.246	73.440
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de limpieza	5.001	70.016
Botones de dieciséis y diecisiete años	3.079	43.104
Grupo VI. Oficios varios:		
Oficial 1.ª	5.360	75.037
Oficial 2.ª	5.115	71.616
Ayudante	4.776	66.858

2. A partir del 1 de enero de 1995 el plus de Convenio a que se refiere el apartado 1, en cómputo anual y por categorías profesionales, será de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

Categoría	Mes x 14 Pesetas	Anual Pesetas
Grupo I. Titulados:		
Titulado de grado superior	12.157	170.199
Titulado de grado medio	8.866	124.120
Grupo II. Administrativos:		
Jefe superior	9.113	127.588
Jefe de 1.ª y Cajero c/firma	8.619	120.669
Jefe de 2.ª y Cajero s/firma	7.660	107.235
Oficial 1.ª	6.556	91.787
Oficial 2.ª	5.959	83.421
Auxiliar, Auxiliar de Caja y Telefonista-recepcionista	5.107	71.500
Telefonista	4.990	69.867
Aspirante de dieciséis y diecisiete años	3.217	45.044
Grupo III. Técnicos de Oficina:		
Analista y Analista de sistemas	12.157	170.199
Analista-programador	11.382	159.351
Programador senior y Jefe de operación	8.619	120.669
Delineante-proyectista	7.902	110.625
Programador-junior, Operador ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Monitor de grabación	7.626	106.765
Delineante	6.912	96.774
Administrador de test	6.556	91.787
Grupo IV. Especialista de Oficina:		
Jefe de campo	8.619	120.669
Jefe de zona	7.660	107.235
Tabulador ordenador, Operador máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	6.556	91.787
Inspector-entrevistador y Dibujante	5.959	83.421
Calculador	5.346	74.839
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador	5.107	71.500
Grupo V. Subalternos:		
Cobrador, Vigilante y Sereno	5.482	76.745
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de limpieza	5.226	73.167
Botones de dieciséis y diecisiete años	3.217	45.044
Grupo VI. Oficios varios:		
Oficial 1.ª	5.601	78.414
Oficial 2.ª	5.346	74.839
Ayudante	4.990	69.867

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 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 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.

6. Lo previsto en el apartado 4 del artículo 29 será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

Artículo 34. Dimisión del trabajador.

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo

de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

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

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

Artículo 36. *Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.*

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

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización del tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas 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 37. *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 sobre los ascensos.
- Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.
- Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional del empleo.

2. Hasta tanto entre en vigor la nueva ley de prevención de riesgos laborales, y también después, en el caso de que ésta lo permita, en lugar de los delegados de prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o del órgano que en el futuro le sustituya los trabajadores de la empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Artículo 38. *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 determinan 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 o miembros del Comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Artículo 39. *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 40. *Trabajos en pantallas.*

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

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

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

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

Artículo 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 fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional. *Formación a nivel de sector.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las empresas y trabajadores del sector abonan para el 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, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente Convenio, y de la que formarán parte cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. El funcionamiento de dicha Comisión Sectorial de Formación se realizará en la forma que la misma acuerde, y la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. De dicha Comisión podrán formar parte como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.

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

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional.

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

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

1. El Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto está en vigor por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 de ya citado texto refundido, en 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 del 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 VIII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de ámbito nacional, suscrito con fecha 20 de diciembre de 1993, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 15 de marzo de 1994, por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 2 de marzo de 1994, así como a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, conforme a lo establecido en el artículo 1 del presente Convenio.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

20390 RESOLUCION de 31 de julio de 1995, de la Dirección General de Mercados Pesqueros, por la que se reconoce a la Organización de Productores de Acuicultura Continental (OPAC).

El artículo 6.2, epígrafe b), del Real Decreto 1429/1992, de 27 de noviembre, por el que se regulan las organizaciones de productores, establece que el reconocimiento de las organizaciones de productores de pesca cuyo ámbito geográfico exceda el de una Comunidad Autónoma corresponderá al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación a través de la Dirección General de Mercados Pesqueros.

En consecuencia, de conformidad con la solicitud formulada y a la vista de la documentación acreditativa presentada por la Organización de Productores de Acuicultura Continental (OPAC),

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Reconocer a la Organización de Productores de Acuicultura Continental (OPAC) como organización de productores de pesca, con ámbito de actuación referido a todo el territorio nacional y con sede social en Madrid.

Su actividad es la cría y comercialización de truchas y especies afines en estado fresco, industrializado y transformado.

Segundo.—Se acuerda su inscripción en el Registro General de Organizaciones de Productores Pesqueros existente en esta Dirección General, con el código y número siguiente: OPP-47.

Tercero.—Contra la presente Resolución cabe interponer recurso ordinario ante el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el plazo de un mes.

Madrid, 31 de julio de 1995.—El Director general, Sebastián Fraile Arévalo.

BANCO DE ESPAÑA

20391 RESOLUCION de 31 de agosto de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 31 de agosto de 1995, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	125,075	125,325
1 ECU	159,808	160,128
1 marco alemán	85,300	85,470
1 franco francés	24,826	24,876
1 libra esterlina	194,304	194,692
100 liras italianas	7,720	7,736
100 francos belgas y luxemburgueses	414,808	415,638
1 florín holandés	76,135	76,287
1 corona danesa	21,972	22,016
1 libra irlandesa	198,794	199,192
100 escudos portugueses	82,135	82,299
100 dracmas griegas	53,032	53,138
1 dólar canadiense	93,201	93,387
1 franco suizo	104,038	104,246
100 yenes japoneses	128,678	128,936
1 corona sueca	17,141	17,175
1 corona noruega	19,515	19,555
1 marco finlandés	28,490	28,548
1 chelín austriaco	12,130	12,154
1 dólar australiano	94,219	94,407
1 dólar neozelandés	81,523	81,687

Madrid, 31 de agosto de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA

20392 RESOLUCION de 10 de julio de 1995, de la Dirección General de Bienes Culturales de la Consejería de Cultura, por la que se adecua la protección que goza la Casa, número 3, de la calle Egulior, en Almería, a lo previsto en la disposición transitoria de la Ley 1/1991 del Patrimonio Histórico Andaluz.

Con fecha 16 de noviembre de 1981 se incoó expediente de declaración de monumento histórico-artístico, a favor de la Casa, número 3, de la calle Egulior, en Almería, como única forma de protección en aquel momento existente.

Sin embargo, la riqueza de nuestro patrimonio histórico y la variedad de los elementos que lo integran, hacen que no exista uniformidad en los valores de todos ellos, sino que el interés, y las necesidades de protección de cada uno sean diferentes.