

Estructura salarial Vendedores-Promotores. 1998

	Cat.	Nivel	1N, 40 y 41 — Pesetas	2N — Pesetas	27 — Pesetas	57 — Pesetas	Tot. paga — Pesetas	43 — Pesetas	Total fijo — Pesetas	Variable — Pesetas	Total año — Pesetas
Vendedores	VV	01	88.510	11.580	11.580	7.692	119.362	119.362	1.790.430	1.911.803 + Comisión	3.702.233 + Comisión
Promotores	V1	01	100.310	43.088	43.088	7.692	194.178	194.178	2.912.670	295.031 a 590.062	3.207.701 a 3.502.732
	V1	02	104.441	45.069	45.069	7.692	202.271	202.271	3.034.065	295.031 a 590.062	3.329.096 a 3.624.127
Grupo I	V1	03	108.572	47.049	47.049	7.692	210.362	210.362	3.155.430	295.031 a 590.062	3.450.461 a 3.745.492
	V1	04	113.291	48.734	48.734	7.692	218.451	218.451	3.276.765	295.031 a 590.062	3.571.796 a 3.866.827
	V1	05	118.012	50.419	50.419	7.692	226.542	226.542	3.398.130	295.031 a 590.062	3.693.161 a 3.988.192
Promotores	V2	01	118.012	50.419	50.419	7.692	226.542	226.542	3.398.130	295.031 a 767.081	3.693.161 a 4.165.211
	V2	02	122.734	54.128	54.128	7.692	238.682	238.682	3.580.230	295.031 a 767.081	3.875.261 a 4.347.311
Grupo II	V2	03	128.044	57.541	57.541	7.692	250.818	250.818	3.762.270	295.031 a 767.081	4.057.301 a 4.529.351
	V2	04	133.354	60.954	60.954	7.692	262.954	262.954	3.944.310	295.031 a 767.081	4.239.341 a 4.711.391
	V2	05	139.255	64.071	64.071	7.692	275.089	275.089	4.126.335	295.031 a 767.081	4.421.366 a 4.893.416
Promotores	V3	01	139.255	64.071	64.071	7.692	275.089	275.089	4.126.335	295.031 a 944.101	4.421.366 a 5.070.436
	V3	02	145.166	67.190	67.190	7.692	287.228	287.228	4.308.420	295.031 a 944.101	4.603.451 a 5.252.521
Grupo III	V3	03	151.647	70.012	70.012	7.692	299.363	299.363	4.490.445	295.031 a 944.101	4.785.476 a 5.434.546
	V3	04	158.137	72.834	72.834	7.692	311.497	311.497	4.672.455	295.031 a 944.101	4.967.486 a 5.616.556
	V3	05	165.217	75.362	75.362	7.692	323.633	323.633	4.854.495	295.031 a 944.101	5.149.526 a 5.798.596

Otros conceptos:

Antigüedad: Los importes por quinquenio para 1998 son los siguientes: VV y V1 = 4.312 pesetas, V2 = 4.528 pesetas y V3 = 4.856 pesetas.

Dietas: Los importes para 1998 son los siguientes:

España, Portugal e Iberoamérica: 5.313 pesetas.

Alemania: 74,5 DM.

Resto países: 6.507 pesetas.

27268 RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Citius Outsourcing Enterprise, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Citius Outsourcing Enterprise, Sociedad Limitada» (número de código: 9010662), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 12 de noviembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «CITIUS OUTSOURCING ENTERPRISE, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa «Citius Outsourcing Enterprise, Sociedad Limitada», en adelante «Citius O. E.», o bien «COE», o bien la empresa, y su personal dependiente, integrando tanto las prestaciones directas de servicios como las de carácter

indirecto, resultantes estas últimas de contrataciones o subcontratas que efectúe COE con otras empresas para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de estas últimas.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador:

a) Estructural: Aquel que, con carácter fijo o temporal, preste directamente su servicio en la empresa.

b) Indirecto: Aquel que, con carácter fijo o temporal, preste sus servicios para COE en el ámbito de un contrato o subcontrato suscrito por ésta con otra empresa para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de ellas, siempre que la ejecución y prestación laboral de la obra o servicio contratado dependan de la dirección y gestión de «Citius, O. E.», estén integrados dentro del ámbito de su poder de dirección y conserve respecto a los trabajadores de su plantilla los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades que la condición de empresario comporta.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

Quedan excluidos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa y siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

b) El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

c) El personal que sin haber sido contratado al amparo del Real Decreto que regula la relación laboral especial de alta dirección, realice funciones directivas y ejecutivas dentro de la empresa.

d) En general, y en lo no detallado anteriormente, quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN O RESCISIÓN

CAPÍTULO II

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de octubre de 1996.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio será de treinta y nueve meses por lo que concluirá el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 6. Prórroga.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Revisión o rescisión.

La denuncia para la rescisión o la revisión del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, el día 1 de noviembre de 1999, o fecha similar en años sucesivos, a fin de, en lo posible, concluir las antes del vencimiento del presente Convenio o de sus sucesivas prórrogas.

Si una vez denunciado el Convenio no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose sus cláusulas normativa.

SECCIÓN 3.ª PRELACIÓN DE NORMAS. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. GARANTÍA PERSONAL

Artículo 8. Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la normativa laboral básica prevista en el ordenamiento laboral común vigente.

Artículo 9. Absorción y compensación.

9.1 Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

9.2 A la entrada en vigor de este Convenio o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber o compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

9.3 La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de lo establecido en el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, remitiera el Convenio al Juzgado de lo Social, se estará al resultado de la sentencia correspondiente.

Artículo 11. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio consideradas en cómputo anual y en garantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 9.

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas, y en consecuencia, cualquier pacto en contrario entre trabajador y empresa no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Organización del trabajo

Artículo 12. Facultades de la empresa.

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

Artículo 13. Lugar de trabajo.

1. Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Citius, O. E.» con otra empresa prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y «Citius, O. E.».

2. Los trabajadores estructurales de la empresa prestarán el trabajo en el lugar que ésta indique, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo, destinar a cualquier centro o sucursal.

CAPÍTULO III

Contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN 1.ª INGRESO AL TRABAJO

Artículo 14. Forma del contrato.

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa y un trabajador para prestar servicios se formalizará siempre por escrito con arreglo a las condiciones y requisitos legalmente establecidos.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba que se pacta en este Convenio para las diferentes categorías profesionales tendrán una duración que no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados y de dos para los demás trabajadores.

Artículo 16. Prestación laboral.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato así como la integración en el grupo profesional y en el nivel de calificación recogidos en anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

2. Respecto de los trabajadores que presten sus tareas al servicio de «Citius, O. E.» como consecuencia de un contrato o subcontrato con otra empresa, y sin perjuicio de lo establecido en el número anterior, la prestación laboral pactada comprenderá las funciones de la categoría, grupo o nivel profesional que resulten aplicables y/o necesarios para la realización de los trabajos comprendidos en dicho contrato o subcontrato.

3. El grupo funcional y el nivel de calificación fijan la clasificación profesional del trabajador dentro de la organización de la empresa.

4. Todo trabajador estará incluido en uno de los grupos funcionales y será clasificado en un nivel de calificación.

5. Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más niveles de calificación, la clasificación en uno en concreto se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 17. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicarlo a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir

la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

Se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien contratos o subcontratos propios de la actividad de la empresa para el traslado de trabajadores que exija cambio de residencia, siempre que dichos trabajadores no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.

La decisión del traslado será notificada tanto al trabajador como a sus representantes legales con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad. En estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación por gastos o a extinguir su contrato con una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

La empresa podrá efectuar, previa notificación, desplazamientos temporales de sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que exijan que éstos residan en población distinta a su domicilio habitual, abonando, en este caso, gastos de viaje y dietas.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o indirectos, para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación, y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, en cuanto a lo previsto por tales conceptos en el presente Convenio Colectivo.

No se considera desplazamiento o traslado la contratación específica de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato como consecuencia de los contratos o subcontratos de la empresa indicados en el artículo 13.1, sea cual sea la residencia de origen del trabajador.

Artículo 19. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a su regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los trabajadores contratados para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

SECCIÓN 3.ª RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 20. *Estructura del salario.*

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:
 - a) El salario base establecido en el presente Convenio (salario base de Convenio).
 - b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
 - c) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.
2. De común acuerdo, trabajador y empresa podrán suscribir pactos del salario global que comprendan, por referencia a periodos anuales, la totalidad de los conceptos salariales que aquél tuviere derecho a percibir.
3. En el supuesto previsto en el párrafo anterior se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario global pactado por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Salario base de Convenio.*

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su nivel de calificación, por la realización

del trabajo convenido durante la jornada ordinaria laboral fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Los salarios señalados se considerarán brutos.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 22. *Complementos salariales.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Por gratificaciones extraordinarias.
- b) Por trabajo nocturno.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, a abonar en los meses de diciembre y julio, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de Convenio. El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado en las doce mensualidades.

Artículo 24. *Dietas.*

1. La dieta es un concepto extrasalarial que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. Se establece el valor de la media dieta en 950 pesetas diarias y la dieta entera de 5.500 pesetas diarias, que se percibirá esta última como consecuencia del desplazamiento y cuando el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual.

Artículo 25. *Locomoción.*

La empresa, en los supuestos previstos de devengo del presente concepto, podrá optar entre abonar los gastos correspondientes en transporte público o abonarlos, cuando el trabajador utilice su medio de locomoción particular, a razón de 27 pesetas el kilómetro; se autoriza a la empresa, en los supuestos que lo aconsejen, la utilización alternativa o mixta de ambas fórmulas.

Esta cantidad unitaria, así como las indicadas en el artículo anterior (artículo 24.2) son válidas para 1996 y se revisarán por común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para los años naturales sucesivos de vigencia del presente Convenio y su/s prórroga/s, si la/s hubiere.

Artículo 26. *Mejoras voluntarias.*

1. El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo que se prevea en pacto individual o en acto de concesión unilateral por la empresa.
2. Se respetarán las condiciones que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en garantía global.
3. Las mejoras voluntarias que se especifiquen como variables tendrán en todos los casos el carácter temporal que la empresa estime conveniente.

Artículo 27. *Recibos de salarios y saldo de cuentas.*

1. En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio la empresa, de acuerdo con la representación de sus trabajadores, procederá a elaborar un modelo de recibo de salarios que contenga, con la debida claridad y separación, la especificación de los diferentes conceptos retributivos pactados, así como de las deducciones que legalmente procedan. En tanto no se acuerde dicho modelo se seguirá utilizando el actual.

2. En igual plazo y de la misma forma se procederá a elaborar un modelo de saldo de cuentas y finiquitos en el que se contendrá, con la debida claridad y separación, los conceptos retributivos que deban ser expresamente saldados.

3. Una vez aprobados los modelos a los que se refieren los números anteriores, su utilización por parte de la empresa será obligatoria.

SECCIÓN 4.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo.

La distribución irregular de la jornada se fijará en el contrato de trabajo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetándose en todo caso el descanso semanal y entre jornadas y/o turnos establecidos en la legislación vigente.

La empresa deberá disponer en lugar visible un ejemplar del calendario laboral aplicable en cada anualidad o periodo equivalente.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

2. El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descansos, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, reconociendo el carácter estructural de las horas extraordinarias que se realizan, y dado que tienen su causa en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, acuerdan, en virtud de lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, la obligatoriedad de su realización, con sujeción a los límites establecidos en el artículo 35.2 del mismo texto legal.

A efectos de cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias estructurales, la empresa dará cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. *Jornada nocturna.*

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

3. Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 31. *Licencias y permisos.*

1. Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente convenio.
- Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermanos o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 32. *Vacaciones.*

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto o acuerdo individual.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones se fija de común acuerdo entre empresa y trabajador, sin perjuicio de lo previsto en el número siguiente.

3. Los trabajadores disfrutarán su periodo de vacaciones:

- Si el contrato de trabajo tuviere una duración superior a un año, al término de la anualidad.
- Si el contrato de trabajo tuviere una duración inferior a un año, la empresa optará libremente por prorratear los treinta días naturales anuales en relación con el tiempo efectivo de trabajo realizado, o bien, abonar en el recibo de liquidación la parte correspondiente a las vacaciones que el trabajador tenga derecho en virtud de la regla aquí descrita.
- No obstante las prescripciones mínimas legales respecto a la planificación anual de vacaciones, y periodos de conocimiento de su realización, por razones perentorias o extraordinarias de producción podrán ser modificadas en cuanto a las fechas de su realización, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores y a los afectados con una antelación de quince días.

CAPÍTULO IV

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 33. *Preaviso.*

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria lo pondrán en conocimiento de la empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para los Técnicos titulados y de quince días para el resto de los trabajadores. En caso de incumplimiento, la empresa procederá a descontar de la liquidación final una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en la presentación del preaviso.

CAPÍTULO V

Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 34. *Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.*

Al margen de las competencias que legalmente tienen atribuidas, se reconoce a los Delegados de Personal las siguientes competencias:

- Recibir información sobre los aspectos laborales de los contratos celebrados y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.
- Recibir información sobre documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Recibir información de toda sanción que se imponga a los trabajadores.

Artículo 35. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La falta injustificada de puntualidad, hasta de tres veces en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada o adelanto en el de salida.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo en su caso sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- No atender al público o al personal de las empresas clientes de COE con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Consumir bebidas alcohólicas y/o fumar en zonas no autorizadas.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo de un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Las desobediencias a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y/o de las empresas clientes.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual, el consumo de drogas o estupefacientes y la realización de cualquier acto que atente a la moral pública.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Régimen de sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga (artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores).

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

Prescripción: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Graduación de faltas: A los solos efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Disposición final segunda. *Tabla salarial para los años 1996 y 1997.*

Grupo funcional	Nivel	Salario base, incluidas dos gratificaciones extraordinarias Pesetas brutas/año
1	A	908.880
	B	976.000
	C	1.050.000
2	A	1.075.000
	B	1.150.000
	C	1.250.000
3	A	1.300.000
	B	1.380.000
	C	1.450.000
4	A	1.525.000
	B	1.650.000
	C	1.775.000
5	A	1.850.000
	B	2.100.000
	C	2.500.000

Trabajadores de dieciséis y diecisiete años: 703.080 pesetas.

Disposición final tercera. *Revisión de la tabla salarial.*

La anterior tabla salarial se revisará, para los años naturales de 1998 y 1999, así como para el(los) siguiente(s) en caso de prórroga(s) del presente Convenio, mediante la fórmula siguiente:

$$H_t = H_o \cdot \frac{I_{t+1}}{I_o}$$

Siendo,

H_o = Valor base para cada grupo profesional, válido para 1996 y 1997, indicado en la disposición final segunda.

I₀ = Se tomará para este valor el de 100, que corresponderá al nivel que alcanzó el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto nacional (España) en diciembre de 1996, publicado por el Instituto Nacional de Estadística

I_{t-1} = Será el valor del índice anterior, correspondiente a diciembre de 1997, para el cálculo de la tabla para 1998; el de diciembre de 1998 para la tabla de 1999, y si fuere de aplicación, de la misma forma para el caso de prórroga(s), pero siempre con el condicionante siguiente:

a) Si el incremento diciembre-diciembre del IPC es igual o inferior a dos (2) puntos porcentuales, se tomará para I_{t-1} el mismo valor del IPC.

b) Si dicho incremento diciembre-diciembre es superior a tres (3) puntos, se tomará para I_{t-1} el valor en tanto por ciento correspondiente a IPC - 1 (índice menos un punto porcentual).

c) Si dicho incremento es superior a dos (2) puntos pero inferior o igual a tres (3) puntos, se tomará para I_{t-1} el valor correspondiente a IPC 0,8 (índice menos ocho décimas).

H_t = Valor revisado para cada grupo profesional, válido para 1998 y 1999 y, en su caso, para años sucesivos. En cada caso, como se ha indicado, se calcula mediante los datos de IPC correspondientes a los dos meses de diciembre inmediatamente anteriores a cada año natural en que deba revisarse la tabla base.

Los valores revisados se aplicarán, con vigencia desde el 1 de enero de cada año desde 1998, tan pronto se conozca el valor del índice correspondiente al mes de diciembre anterior, procediéndose, de haberse ya abonado alguna(s) nómina(s) según tabla anterior, a la regularización inmediata de la(s) misma(s).

ANEXO I

Tabla de grupos profesionales y niveles de calificación (artículo 19 del convenio de COE)

La definición de los factores que influyen en la determinación de la adscripción de los trabajadores de COE a un determinado grupo profesional figura en el anexo 2. Los grupos profesionales se numeran entre el 1 (de menores aptitudes) y el 5 (de mayores aptitudes).

En cada grupo profesional se definen niveles de calificación, que se expresan mediante letras mayúsculas, correspondiendo la A al nivel básico o inferior y letras sucesivas a niveles progresivamente superiores dentro de cada grupo.

La tabla adjunta incluye puestos, denominaciones y áreas de trabajo que existen o son de prever a medio plazo en el segundo semestre de 1996. En caso de crearse otros nuevos durante la vigencia o prórroga (s) del presente convenio, se asimilarán a los de la presente tabla o, eventualmente, se reformará ésta para su inclusión.

A) Entrada por áreas de trabajo

Área	Puesto de trabajo	Grupo profesional	Nivel de calificación
Administración.	Director administrativo.	5	C
	Jefe administrativo.	4	B
	Contable.	2	C
	Oficial 1.ª administrativo.	2	B
	Oficial 2.ª administrativo.	2	A
	Auxiliar administrativo 1.ª	1	C
	Auxiliar administrativo 2.ª	1	B
	Recepcionista/Telefonista.	1	A
Comercial.	Director comercial.	5	B
	Jefe comercial.	3	C
	Jefe zona comercial.	3	B
	Comercial 1.ª	2	B
	Comercial 2.ª	2	A
	Auxiliar comercial.	1	C
	Activador/Promotor comercial.	1	B
	Azafata/Operadora Telemarketing.	1	A
Formación/Estudios.	Director Formación/Director Estudios.	5	B
	Jefe de Estudios.	3	C
	Formador 1.ª	3	A
	Formador 2.ª	2	A
Técnica/Mantenimiento/Producción.	Titulado superior 1.ª/Dir. Área.	5	C
	Titulado superior 2.ª/Jefe Área.	5	B
	Jefe de Obra o Servicio/Jefe Proyecto.	5	A
	Ayudante de Obra o Servicio.	4	C
	Técnico medio.	4	B
	Técnico no titulado/F. P. II.	4	A
	Encargado general/Product. Manager.	3	C
	Encargado/Contraestre.	3	B
	Capataz.	3	A
	Oficial 1.ª cualificado/Jefe de Equipo.	2	C
	Oficial 1.ª/Chófer/Carretilero.	2	B
	Oficial 2.ª/Maq. Dúmpster/Aux. técnico 1.ª	2	A
	Oficial 3.ª/Auxiliar técnico 2.ª	1	C
	Peón espt./Ayte./Mozo almacén/Aux. M.	1	B
	Peón.	1	A

B) Entradas por grupos profesionales y niveles de calificación

Grupo	Nivel	Técnicos y Operarios (Prod./Mto.)	Áreas Comercial y Administrativa
1	A	Peón.	Azafata/Op. Telemarketing/Recepcionista/Telefonista.
	B	Peón especialista/Ayudante/Mozo almacén/Aux. Mantenimiento.	Aux. administrativo 2.ª/Activador/Promotor comercial.
	C	Oficial 3.ª/Auxiliar técnico 2.ª	Aux. administrativo 1.ª/Auxiliar comercial.
2	A	Oficial 2.ª/Maquinista Dúmpster o similar/Aux. técnico 1.ª	Oficial 2.ª administrativo/Comercial 2.ª/Formador 2.ª
	B	Oficial 1.ª/Carretilero.	Oficial 1.ª administrativo/Comercial 1.ª
	C	Oficial 1.ª cualificado/Jefe de Equipo.	Contable.
3	A	Capataz.	Formador 1.ª
	B	Encargado/Contraestre.	Jefe zona comercial.
	C	Encargado general/Product Manager.	Jefe comercial/Jefe estudios.
4	A	Técnico no titulado/F. P. II.	Jefe administrativo.
	B	Técnico medio.	
	C	Ayudante de Obra o Servicio.	
5	A	Jefe de Obra o Servicio/Jefe de Proyecto.	Director comercial/Director Formación/Director Estudios. Director administrativo.
	B	Titulado superior 2.ª/Jefe de Área.	
	C	Titulado superior 1.ª/Director de Área.	

ANEXO 2

Definición de los factores y conceptos que influyen en la determinación de la adscripción a un determinado grupo profesional**1. Conocimientos.**

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente cada cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede subdividirse en dos características:

a) **Formación:** Este factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, como idiomas, informática, etc.

b) **Experiencia:** Este factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media que posea la formación especificada anteriormente adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

2. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tener en cuenta:

a) **Marco de referencia:** Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, existencia de normas escritas o manuales de procedimientos, etc.

b) **Elaboración de la decisión:** Se entiende como tal la obligación propia de cada puesto de determinar las soluciones posibles en cada situación o disyuntiva y elegir aquella que se considere más apropiada.

3. Complejidad.

Factor cuya elaboración está en función del mayor o menor número de factores de valoración concurrentes en cada grupo profesional, así como de su grado de integración.

Se indican los siguientes subfactores que afectan a la complejidad de un puesto:

a) **Dificultad en el trabajo:** Este subfactor considera la complejidad propiamente dicha de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) **Esfuerzo físico:** Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) **Ambiente de trabajo:** Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

4. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores siguientes:

a) **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) **Capacidad de interrelación:** Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y de fuera de la empresa. Se consideran la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados y la forma y frecuencia de los contactos.

5. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración se tendrán en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

ANEXO 3

Requerimientos y aptitudes propias de cada grupo profesional**Grupo profesional 1.**

Formación: Nivel elemental, hasta EGB/Graduado escolar como máximo.

Experiencia y conocimientos específicos: Nula o elemental en nivel A y progresivamente en niveles sucesivos.

Criterio general del grupo: Actividades simples y repetitivas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia de mandos intermedios y/o grupos profesionales de superior rango. En el área Técnica/Producción se trata de actividades que requieren preferentemente esfuerzo físico. En áreas Administrativa/Comercial no se requiere más que conocimientos muy someros de las operativas más corrientes.

En este grupo se indican como condicionantes más frecuentes para alcanzar niveles progresivamente superior (B, C y siguientes) la mayor dificultad del trabajo a realizar, incluso esfuerzo físico superior, la habilidad para realizar simultánea o alternativamente dos o más actividades simples, la mayor responsabilidad de la tarea a realizar, etc.

Grupo profesional 2.

Formación: EGB/Graduado escolar más Formación Profesional I en temas técnicos, administrativos, comerciales o enseñanzas privadas equivalentes.

Experiencia: Conocimientos específicos, preferentemente a nivel práctico, de técnicas o habilidades que permitan la ejecución de operaciones con cierto grado de autonomía y nivel de responsabilidad. Se alcanza este grupo, en la mayoría de las ocasiones, a través de experiencia profesional prolongada.

Criterio general del grupo: Las actividades se realizan bajo instrucciones y procedimientos precisos, con supervisión constante y sistemática. Reducido grado de iniciativa. Los niveles superiores dentro del grupo pueden suponer tomar la responsabilidad de una cuadrilla o grupo reducido de trabajadores.

Para la adscripción a este grupo y para la promoción dentro del mismo se considera indispensable demostrar niveles adecuados de calidad y precisión en el trabajo, sujeción a normas o estándares preestablecidos, superación de dificultades y/o condiciones adversas y otros factores similares, así como la realización de tareas que, aunque de responsabilidad limitada y ejecutadas bajo supervisión, puedan tener consecuencias negativas o desventajas de resultar fallidas. El nivel C puede exigir homologaciones por compañías independientes u obtención de certificados de aptitud oficiales o privados.

Grupo profesional 3.

Formación: Nivel BUP, COU más estudios y conocimientos específicos, incluso situaciones de estudios de nivel medio o superior en curso de realización o terminación. Alternativamente, gran experiencia profesional y dotes de mando e iniciativa.

Experiencia y conocimientos específicos: En este grupo se integran los mandos intermedios de la empresa y puede requerir una dilatada experiencia anterior en situaciones como las descritas para el grupo 2.

Criterio general del grupo: Conocimiento detallado de las habilidades necesarias en el personal subalterno (grupos 1 y 2). Capacidad de ordenación y programación de las tareas de ese personal, aunque bajo la supervisión de técnicos o profesionales titulados. Facilidad de transmisión de instrucciones y órdenes. En el Área Comercial, corresponden a este grupo los profesionales que, aun careciendo de titulación, posean currícula con gran experiencia y éxitos probados.

Se indican especialmente como indispensables dentro de este grupo la asunción de altos niveles de responsabilidad y el cumplimiento de plazos y objetivos de calidad y cantidad del trabajo, tanto en lo referente a las

tareas asignadas individualmente a cada puesto como a las correspondientes a los grupos o colectivos que estén al mando de estos profesionales.

Grupo profesional 4.

Formación: Mínimo Formación Profesional II o diplomatura o carreras técnicas/administrativas/comerciales o de gestión de nivel medio. En el nivel A cabe incluir profesionales no titulados, pero de gran experiencia y conocimientos.

Experiencia y conocimientos específicos: Aparte de lo indicado como vía de alcance de este grupo en nivel A, los sucesivos niveles comportan experiencia práctica creciente, en el caso de trabajadores titulados. El nivel C y siguientes dentro del grupo suponen la posibilidad de sustituir temporalmente a Directores y Jefes de Área o Titulados superiores, especialmente al frente de Obras o Servicios de envergadura o grupos de Obras o Servicios.

Criterio general del grupo: El nivel de formación y/o experiencia supone la posesión de conocimientos teórico-prácticos que permiten la organización de trabajos completos, disponiendo de mandos intermedios como ayuda para la transmisión e interpretación de los mismos. Capacidad para intercambiar, adquirir o transmitir conocimientos con personal equivalente de otras empresas u organizaciones, clientes, proveedores u otros. Capacidad de interpretación de documentaciones técnicas o administrativas complejas, así como de transmisión de información a las Direcciones de área y/o de la empresa. Capacidad de seguimiento de resultados a nivel de cuentas de explotación, ratios técnico-económicos, etc.

Las funciones a desarrollar dentro de este grupo suponen habitualmente la integración, coordinación y supervisión de otras más simples o de ámbito físico o contractual más reducido, así como el manejo, intercambio y utilización eficiente de recursos humanos y materiales múltiples, con sujeción a objetivos de rentabilidad y crecimiento, incluso a medio y largo plazo.

Grupo profesional 5.

Formación: Titulación superior en general. En el nivel A cabe incluir a titulados medios o asimilados que puedan responsabilizarse al máximo nivel de obras y servicios que requieran conocimientos y habilidades de alto grado.

Experiencia y conocimientos específicos: Aparte de lo indicado como vía de alcance de este grupo en el nivel A, los sucesivos niveles comportan experiencia práctica creciente, así como cursos de especialización, conocimientos informáticos y de idiomas, de mercados y/o áreas técnicas, de tecnologías punta, etc. El nivel C y siguientes suponen la posibilidad de integración en el Comité de Dirección de la empresa, colaborando estrechamente con su Dirección General.

Criterio general del grupo: En áreas Técnicas o de Producción en este grupo se integran los profesionales de mayores conocimientos teórico-prácticos, que permiten, además, el seguimiento constante de instrumentos de gestión, como Cuentas de Explotación, Presupuestos, Análisis de Rentabilidad, etc. En áreas Comerciales y Administrativas se integran sus Directores nacionales, con capacidad para la gestión global de las mismas. En todos los casos se requiere gran capacidad de iniciativa y autonomía, así como de transmisión de información e instrucciones a niveles superiores e inferiores.

Los profesionales de este grupo toman decisiones de alto nivel y/o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de aquéllas en los Departamentos o Divisiones en que se estructura la empresa, desde los que planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de los mismos.

ANEXO 4

Comisión Paritaria. Interpretación del Convenio

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por un Vocal, en representación de la empresa, y otro, en representación de los trabajadores, designados ambos por cada parte.

Serán Presidente y Secretario de la Comisión los que lo hayan sido en la Comisión deliberadora del presente Convenio, los cuales ejercerán las funciones que correspondan a dichos cometidos, pero con voto.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Cuando la Comisión haya de tratar materias que afecten a trabajadores de ramas no representadas directamente en ella, podrá incorporarse, con las mismas atribuciones que los titulares, un Vocal perteneciente a dichas actividades.

Son funciones de la Comisión Paritaria las que les asigna expresamente el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y disposiciones concordantes, y, especialmente, las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- Control y vigilancia de lo pactado.
- Las demás que se le atribuyan en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre, a partir de la fecha de vigencia del Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

27269 *RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 1996, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en los recursos contencioso-administrativos números 129/1996, 146/1996, 186/1996 y 188/1996, del Tribunal Supremo, contra el Real Decreto 2204/1995, de 28 de diciembre, por el que se establece la tarifa eléctrica para 1996.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo (Sección Tercera) del Tribunal Supremo y, en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

Esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente a los recursos contencioso-administrativos números 129/1996, 146/1996, 186/1996 y 188/1996, interpuestos respectivamente por la Federación Empresarial de la Industria Eléctrica, «Unión Fenosa, Sociedad Anónima», «Electra Caldense, Sociedad Anónima» y otros, y La Asociación Gestora para la Investigación y Desarrollo Tecnológico del Carbón (OCICARBÓN), contra Real Decreto 2204/1995, de 28 de diciembre, por el que se establece la tarifa eléctrica para 1996.

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo, para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 19 de noviembre de 1996.—El Subsecretario, Pedro Ferreras Díez.

27270 *CORRECCIÓN de errores de la Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se establecen los servicios mínimos a aplicar a las estaciones de servicio ante la huelga general legal convocada para los días 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de diciembre de 1996.*

Advertido error en el texto remitido del anexo de la Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se establecen los servicios mínimos a aplicar a las estaciones de servicios ante la huelga general legal convocada para los días 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de diciembre de 1996, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 289, de 30 de noviembre de 1996, se transcribe a continuación la oportuna modificación:

En la página 36131 y en la relación correspondiente a la provincia de Cuenca debe añadirse la estación de servicio:

Número 3958. Dirección: Fermín Caballero, 19.0. Localidad: Cuenca.