

Resolución número 4188, de 2 de agosto, por la que se concede la autorización de uso número 4188/00 al forjado de viguetas presentadas «Grailhor VP-13», fabricado por «Comercial Vipreco, Sociedad Limitada», con domicilio en Elche (Alicante).

El texto íntegro de las resoluciones, junto con las fichas técnicas a las que se refiere la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de 29 de noviembre de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de diciembre), y la Resolución del Ministerio de Fomento de 30 de enero de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo), han sido notificadas directamente a las empresas solicitantes.

Los usuarios que precisen de las mencionadas fichas técnicas podrán solicitar la reproducción de las mismas a la empresa fabricante, que deberá facilitárselas en cumplimiento del artículo 5 del Real Decreto 1630/1980, de 18 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 8 de agosto).

Madrid, 8 de septiembre de 2000.—El Director general, Fernando Nasarre y de Goicoechea.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

17578 *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2000, de la Dirección General de Programación Económica, Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo, que se sigue como procedimiento abreviado número 174/2000, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 6 de Madrid, contra la Orden de 27 de marzo de 2000.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 6 de Madrid, doña María Concepción Morales Antón y 30 más han interpuesto el recurso contencioso-administrativo PA 174/2000, contra la Orden del Ministerio de Educación y Cultura, de 27 de marzo de 2000, por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir 148 plazas de Vigilante de Museo o Seguridad, mediante contratación laboral fija, con motivo del proceso de consolidación de empleo temporal en el Ministerio de Educación y Cultura («Boletín Oficial del Estado» de 27 de abril de 2000).

En consecuencia, habida cuenta las numerosas personas presentadas a dichas pruebas y el tiempo que llevaría su encartamiento individualmente,

Esta Dirección General ha resuelto emplazar a los interesados en el mismo conforme a lo ordenado por el referido Juzgado por Resolución de 3 de julio de 2000, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, para que puedan personarse como demandados ante el referido Tribunal en el plazo de nueve días.

Madrid, 27 de julio de 2000.—La Directora general, Engracia Hidalgo Tena.

Ilma. Sra. Directora general de Programación Económica, Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17579 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (Código

de Convenio número 9.901.355), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2000, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), Asociación Patronal de Empresas y Servicios de Informática (ANESI), y por la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales FES-UGT y COMFIA-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción 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 septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Preámbulo

1. Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.—El presente Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública se suscribe, por parte patronal, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), por sí y, en virtud de su acuerdo de colaboración con ella, en nombre de la Asociación Catalana de Empresas de Consultoría (ACEC), por la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANESI) y por la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), y por parte social, por la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA) y la Federación Estatal de Servicios de UGT (FES).

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

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

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

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

Dada la complejidad de esta negociación y a pesar del camino andado, para que el tiempo necesario para concluir las negociaciones sobre la nueva clasificación profesional y las tablas retributivas no perjudique los intereses de la parte social, se ha alcanzado un acuerdo salarial para los años 1999 y 2000, que permita seguir manteniendo reuniones que avancen propuestas y soluciones sobre dichos puntos. Asimismo, las partes reiteran su voluntad de constituir a la mayor brevedad posible la nueva Mesa negociadora, una vez efectuada la oportuna denuncia del Convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas - sociedades legalmente constituidas - consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XI Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así

como las investigaciones de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000, 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 2000, prorrogándose, tras esta fecha, anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

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 de plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

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

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

Artículo 8. *Respecto de las mejoras adquiridas.*

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

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

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

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

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

2. 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 solos 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 tercer 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.

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

Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

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

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

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

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

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

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

Artículo 12. *Nuevas contrataciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 14. *Bolsa de estudios.*

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa de 30.325 pesetas para el año 1999 y 31.235 pesetas para el año 2000 para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

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

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 mas departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

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

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

Jefe de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las 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 mas de un idioma y los Cajeros sin firma reconocida en entidades bancarias o de crédito.

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

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

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

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

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

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

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

Técnicos de oficina

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

Cadenas de operaciones a seguir.

Diseño de documentos base.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

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

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

Componentes físicos («hardware»).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La conservación de los manuales de operación.

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

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

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

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

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

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

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

Administrador de test: Es el empleado que realiza la aplicación de test psicométricos para la calificación del personal. Los corrige y valora de acuerdo con las plantillas y baremos contenidos en los manuales de test o baterías de test y formula el 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.

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

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

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

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

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

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

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

Quedan asimilados a la categoría de Ayudantes los siguientes profesionales:

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

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

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

Artículo 16. *Contrato de duración determinada del artículo 15.1, b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. El período máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, prevista en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia antes establecido.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior a dieciocho meses, podrán ser prorrogadas mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 17. *Contratos a tiempo parcial y de relevo.*

1. Tendrán consideración de contratos a tiempo parcial los previstos en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 citado artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán 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 18. *Trabajos de categoría superior.*

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

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá integrarse 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 19. *Trabajos de categoría inferior.*

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

Artículo 20. *Servicio militar.*

1. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar obligatorio o voluntario para adelantar el cumplimiento de aquel, 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 enten-

derá que renuncia, por voluntad propia, a la misma, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

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

Artículo 21. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será la resultante de lo establecido en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar mas 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 mas beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

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

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

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

Artículo 22. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, 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 mas 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 de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

Artículo 24. *Permisos sin sueldo.*

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

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

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

Empresas de 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: Mas del 3 por 100 del personal.

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

Artículo 25. *Faltas y sanciones.*

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

A) Se consideran faltas leves:

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

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

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

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

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

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

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, 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 delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de

responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

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

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

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

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

Despido.

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

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

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

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 26. *Antigüedad.*

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

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición mas beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer mas del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo a los veinticinco o mas años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

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

Artículo 27. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

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

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

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

Artículo 28. *Tablas salariales.*

1. Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 1999, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, serán los establecidos en el anexo I: Tabla salarial año 1999, de este Convenio.

2. Los salarios a partir de 1 de enero de 2000, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, serán los fijados en el anexo II: Tabla salarial año 2000, de este Convenio.

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

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

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

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, 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 de 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 30. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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 31. *Dietas y desplazamientos.*

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

Para el año 1999:

Jefes de Zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores, Subalternos y Aspirantes: 4.867 pesetas/día.

Resto del personal: 7.484 pesetas/día.

Para el año 2000:

Jefes de Zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores, Subalternos y Aspirantes : 5.013 pesetas/día.

Resto del personal: 7.709 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. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

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

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas trabajadores tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 32. *Plus de Convenio.*

1. Durante el año 1999, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las cuantías que para cada una de éstas se fijan en el anexo III: Plus Convenio 1999, de este Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

2. A partir del 1 de enero de 2000 el Plus de Convenio a que se refiere el apartado 1, en cómputo anual y por categorías profesionales, será de las cuantías que para cada una de éstas se fijan en el Anexo IV: Plus Convenio 2000, de este Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

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

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

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

6. Lo previsto en el apartado 4 del artículo 28 será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

Artículo 33. *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 34. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

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

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

Artículo 35. *Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.*

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

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

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

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

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

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

Artículo 37. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, 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 del Comité de empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 38. *Prácticas antisindicales.*

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

Artículo 39. *Trabajos en pantallas.*

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

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

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

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

Artículo 40. *Armonización de la vida laboral y familiar.*

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

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

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

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

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

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

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y substitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. *Formación a nivel del sector.*

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

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

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

2. Con independencia de lo pactado en el precedente apartado 1, las dos partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997, 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 adicional segunda. *Adhesión al A.S.E.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, de 25 de enero de 1996, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 1996, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio Colectivo.

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

1. El Convenio Colectivo de Empresas de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley 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 XI Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de ámbito nacional, suscrito con fecha 9 de julio de 1998 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 3 de diciembre de 1998 por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 9 de octubre de 1998.

ANEXO I

Tabla salarial año 1999

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	193.786	2.713.004
Titulado de grado medio	139.972	1.959.608
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	144.148	2.018.072
Jefe de primera y Cajero con firma	136.215	1.907.010
Jefe de segunda y cajero sin firma	121.049	1.694.686
Oficial de primera	104.850	1.467.900
Oficial de segunda y Telefonista-recepta	95.742	1.340.388
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	83.227	1.165.178
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	71.102	995.428
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	193.786	2.713.004
Analista-Programador	190.135	2.661.890
Programador senior y Jefe de operación	136.215	1.907.010
Delineante-Proyectista	126.099	1.765.386
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar y Monitor de grabación	121.379	1.699.306
Delineante	109.497	1.532.958
Administrador de test	103.847	1.453.858
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	136.215	1.907.010
Jefe de zona	121.049	1.694.686
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	103.847	1.453.858
Inspector-Entrevistador y Dibujante	94.826	1.327.564
Calcador	85.073	1.191.022
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	83.227	1.165.178
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	81.657	1.143.198
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	89.232	1.249.248
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	83.934	1.175.076
Botones de dieciséis y diecisiete años	70.762	990.668
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	92.684	1.297.576
Oficial de segunda	85.484	1.196.776
Ayudante	79.766	1.116.724

ANEXO II

Tabla salarial año 2000

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	199.600	2.794.400
Titulado de grado medio	144.171	2.018.394
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	148.472	2.078.608
Jefe de primera y Cajero con firma	140.301	1.964.214
Jefe de segunda y cajero sin firma	124.680	1.745.520
Oficial de primera	109.044	1.526.616
Oficial de segunda y Telefonista-recepta	99.572	1.394.008
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	87.388	1.223.432
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	73.946	1.035.244

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	199.600	2.794.400
Analista-Programador	195.839	2.741.746
Programador senior y Jefe de operación	140.301	1.964.214
Delineante-Proyectista	129.882	1.818.348
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar y Monitor de grabación	125.627	1.758.778
Delineante	112.782	1.578.948
Administrador de test	106.962	1.497.468
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	140.301	1.964.214
Jefe de zona	124.680	1.745.520
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	106.962	1.497.468
Inspector-Entrevistador y Dibujante	97.671	1.367.394
Calcador	87.625	1.226.750
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	87.388	1.223.432
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	84.515	1.183.210
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	91.909	1.286.726
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	86.452	1.210.328
Botones de dieciséis y diecisiete años	72.885	1.020.390
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	95.465	1.336.510
Oficial de segunda	88.049	1.232.686
Ayudante	82.159	1.150.226

**ANEXO III
Plus Convenio año 1999**

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	13.549	189.686
Titulado de grado medio	9.881	138.334
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	10.157	142.198
Jefe de primera y Cajero con firma	9.606	134.484
Jefe de segunda y cajero sin firma	8.538	119.532
Oficial de primera	7.378	103.292
Oficial de segunda y Telefonista-recepta	6.706	93.884
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	5.829	81.606
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	3.620	50.680
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	13.549	189.686
Analista-Programador	12.686	177.604
Programador senior y Jefe de operación	9.606	134.484
Delineante-Proyectista	8.807	123.298
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar y Monitor de grabación	8.540	119.560
Delineante	7.704	107.856
Administrador de test	7.307	102.298
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	9.606	134.484
Jefe de zona	8.538	119.532

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	7.307	102.298
Inspector-Entrevistador y Dibujante	6.642	92.988
Calcador	5.957	83.398
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	5.829	81.606
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	5.719	80.066
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	6.139	85.946
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	5.853	81.942
Botones de dieciséis y diecisiete horas	3.603	50.452
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	6.272	87.808
Oficial de segunda	5.986	83.804
Ayudante	5.589	78.246

**ANEXO IV
Plus Convenio año 2000**

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Titulado de grado superior	13.955	195.370
Titulado de grado medio	10.177	142.478
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior	10.462	146.468
Jefe de primera y Cajero con firma	9.894	138.516
Jefe de segunda y cajero sin firma	8.794	123.116
Oficial de primera	7.673	107.422
Oficial de segunda y Telefonista-recepta	6.974	97.636
Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	6.120	85.680
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	3.765	52.710
<i>Grupo III. Técnicos de oficina</i>		
Analista y Analista de Sistemas	13.955	195.370
Analista-Programador	13.067	182.938
Programador senior y Jefe de operación	9.894	138.516
Delineante-Proyectista	9.071	126.994
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar y Monitor de grabación	8.839	123.746
Delineante	7.935	111.090
Administrador de test	7.526	105.364
<i>Grupo IV. Especialistas de oficina</i>		
Jefe de campo	9.894	138.516
Jefe de zona	8.794	123.116
Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	7.526	105.364
Inspector-Entrevistador y Dibujante	6.841	95.774
Calcador	6.136	85.904
Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador	6.120	85.680
Entrevistador-Encuestador y Codificador de encuestas	5.919	82.866
<i>Grupo V. Subalterno</i>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	6.323	88.522
Conserje, Ordenanza, Portero y personal de limpieza	6.029	84.406
Botones de dieciséis y diecisiete horas	3.711	51.954

	Mes x 14 — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Oficial de primera	6.460	90.440
Oficial de segunda	6.166	86.324
Ayudante	5.757	80.598

17580 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (código de Convenio número 9904935), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2000, de una parte, por la asociación empresarial Hyspalyt en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales MCA-UGT y FECOMA-CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción 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 septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español. El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos, se entienden sujetos al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus trabajadores. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1.º apartado 3.º y artículo 2.º apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia y duración del presente convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 2000 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2002, a excepción de los artículos y anexos a los que los mismos se refieren indicados a continuación:

4.1 Artículo 30 y anexo número 1: Indemnizaciones por accidente. Capítulo XIV Formación Continua: Artículo 95 al 103.

Dado que el convenio precedente preveía una vigencia de los indicados artículos y anexos hasta el 31 de diciembre de 2000, las partes negociadoras procederán a su discusión y concreción a partir de la finalización de su vigencia. No obstante lo anterior, si llegado el vencimiento pactado no se hubiese producido acuerdo expreso sobre su situación, continuará vigente el contenido normativo de tales artículos.

4.2 Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter general o particular, si como consecuencia del proceso de concertación social se produjeran, durante la vigencia del presente convenio, cambios sustanciales relacionados con la gestión del tiempo de trabajo, duración, redistribución de la jornada u horas extraordinarias; así como nuevas pautas sobre procedimientos de información y seguimiento de los despidos por causas objetivas, las partes negociadoras se comprometen a adaptar dichas modificaciones al texto del presente convenio sin necesidad de agotar las vigencias pactadas.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia de este convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible con inclusión de las tablas de rendimiento y salariales y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

Artículo 7. *Incumplimiento.*

Si cualquiera de las partes afectadas incumpliera las obligaciones establecidas en este Convenio, la otra parte demandará lo que proceda en la vía legal correspondiente.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la entrada en vigor del presente convenio, existan en los convenios de ámbito inferior así como aquellas otras que a nivel individual tengan reconocidas los trabajadores.

En la aplicación del párrafo anterior, las condiciones económicas se valorarán en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Comisiones Paritarias

Artículo 9. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán Vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales intervinientes, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Ladrillos, Tejas y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT).

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la Asociación de Fabricantes de Tejas y Ladrillos.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por las dos terceras partes de la misma.

Artículo 10. *Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.*

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.