

**XVI Conveni Col·lectiu Estatal d'empreses
consultores de planificació, organització
d'empreses i comptable, empreses de ser-
veis d'informàtica i d'estudis de mercat i de
l'opinió pública
(2007-2009)**

“Aquesta edició és traduïda i corregida sobre el text original en castellà publicat en el BOE el 4 d’abril de 2009 (5688) del XVI Conveni i no té la certificació necessària per poder ser utilitzada com a prova documental en possibles procediments legals”

**XVI Conveni Col·lectiu Estatal d'empreses consultores de planificació,
organització d'empreses i comptable, empreses de serveis d'informàtica
i d'estudis de mercat i de l'opinió pública
(2007-2009)**

ÍNDEX

PREÀMBUL	3
ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL	3
ARTICLE 2. ÀMBIT TERRITORIAL.....	3
ARTICLE 3. ÀMBIT PERSONAL	3
ARTICLE 4. ÀMBIT TEMPORAL.....	3
ARTICLE 5. DENÚNCIA I REVISIÓ	4
ARTICLE 6. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT	4
ARTICLE 7. COMPENSACIÓ. ABSORCIÓ	4
ARTICLE 8. RESPECTE DE LES MILLORES ADQUIRIDES	4
ARTICLE 9. COMITÈ DE VIGILÀNCIA, INTERPRETACIÓ I SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS.....	4
ARTICLE 10. PERÍODE DE PROVA D'INGRÉS	5
ARTICLE 11. PROMOCIÓ PROFESSIONAL DELS TREBALLADORS. ASCENSOS	5
ARTICLE 12. NOVES CONTRACTACIONS	5
ARTICLE 13. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	6
ARTICLE 14. BORSA D'ESTUDIS	6
ARTICLE 15. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	6
ARTICLE 16.- CONTRACTES EN EL SECTOR D'EMPRESES D'INVESTIGACIÓ DE MERCATS I DE L'OPINIÓ PÚBLICA ..	10
ARTICLE 17.- CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ	11
ARTICLE 18. TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR	11
ARTICLE 19. TREBALLS DE CATEGORIA INFERIOR	11
ARTICLE 20. JORNADA LABORAL	11
ARTICLE 21. VACANCES	12
ARTICLE 22. PERMISOS RETRIBUÏTS	12
ARTICLE 23. PERMISOS SENSE SOU	13
ARTICLE 24. FALTES I SANCIONS	13
ARTICLE 25. COMPLEMENT D'ANTIGUITAT	15
ARTICLE 26. PRESTACIONS PER MALALTIA I ACCIDENT DE TREBALL	15
ARTICLE 27. TAULES SALARIALS.....	15
ARTICLE 28. DISTRIBUCIÓ DEL SALARI ANUAL I PAGUES EXTRAORDINÀRIES.....	16
ARTICLE 29. HORES EXTRAORDINÀRIES.....	17
ARTICLE 30. DIETES I DESPLAÇAMENTS	17
ARTICLE 31. PLUS DE CONVENI	18
ARTICLE 32. DIMISSIÓ DEL TREBALLADOR.....	18
ARTICLE 33. EXCEDÈNCIES.....	18
ARTICLE 34. DRETS DE REUNIÓ I DE LLIURE SINDICACIÓ.....	19
ARTICLE 35. DRETS I OBLIGACIONS DELS SINDICATS DE TREBALLADORS.....	19
ARTICLE 36. COMITÈS D'EMPRESA O DE CENTRE DE TREBALL	20
ARTICLE 37. GARANTIES DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS	20
ARTICLE 38. PRÀCTIQUES ANTISINDICALS	20
ARTICLE 39. TREBALLS EN PANTALLES. PREVENCIÓ DE RISCOS	21
ARTICLE 40. HARMONITZACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR. PLANS D'IGUALTAT.....	22
ARTICLE 41. DRET SUPLETORI I PRELACIÓ DE NORMES	24
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. FORMACIÓ A NIVELL DEL SECTOR	25
DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.- ADHESIÓ A L'ASEC.....	25
DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. EFICÀCIA I CONCURRÈNCIA. ADHESIÓ	26
DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. PACTE DEROGATORI	26
DISPOSICIÓ FINAL TERCERA	26
DISPOSICIÓ FINAL QUARTA.....	26

PREÀMBUL

Determinació de les parts que ho concerten, legitimació i eficàcia

El present XVI Conveni Col·lectiu Estatal d'Empreses de Consultoria i Estudis de mercat i de l'opinió pública, que substitueix el precedent XV Conveni Col·lectiu d'empreses consultores de planificació, organització d'empresa i comptable, empreses de serveis d'informàtica i d'estudis de mercat i de l'opinió pública, se subscriu, per part patronal, per l'Asociación Española de Empresas de Consultoria (AEC), per si, i en virtut del seu acord de col·laboració amb ella, en nom de l'Associació Catalana d'Empreses de Consultoria (A-CEC), i per l'Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (A-NEIMO), i per la part social, per la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA), la qual té la majoria absoluta de la part esmentada en la Mesa Negociadora, cosa que atorga al present Conveni plena eficàcia estatutària.

Les parts esmentades tenen i es reconeixen recíprocament la representativitat requerida en el Títol III del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i, per tant, amb plena legitimitat per subscriure un Conveni Col·lectiu de caràcter regular.

En aquest sentit, aquest Conveni Col·lectiu està dotat de l'eficàcia jurídica i de força d'obligar que la Constitució i la Llei li confereixen, incorporant, amb aquest caràcter, la regulació de les condicions laborals bàsiques per a totes les empreses i treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

Article 1. Àmbit funcional

1. El present Conveni és d'obligada observança en totes les empreses consultores de planificació, organització d'empreses i comptable, les activitats de les quals siguin de serveis de consultoria en selecció i formació de recursos humans, tècniques d'organització i direcció d'empreses, auditoria, i qualssevol altres d'ordre similar, que vinguessin regint-se pel XV Conveni d'Empreses Consultores de Planificació, Organització d'Empreses i Comptable, al qual substitueix íntegrament en l'esmentat àmbit.

2. També hi estan incloses en l'àmbit funcional del present Conveni, i obligades per ell, les empreses de serveis d'informàtica, així com les d'investigació de mercats i de l'opinió pública que vinguessin regint-se per l'abans esmentat Conveni Col·lectiu.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni Col·lectiu és d'aplicació en tot el territori de l'Estat espanyol.

Article 3. Àmbit personal

1. El present Conveni afecta a tots els treballadors adscrits a les empreses indicades en l'article 1.

2. En qualsevol cas, queda exclòs de l'àmbit d'aplicació del present Conveni el personal d'alta direcció al qual es refereix l'article 2.1. a), del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Àmbit temporal

La durada del present Conveni Col·lectiu és de tres anys, iniciant la seva vigència en matèria salarial, així com respecte del plus de Conveni, una vegada registrat i publicat, l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2009, per als mateixos conceptes indicats anteriorment, per als treballadors en actiu en la data de la seva publicació en el *Boletín Oficial del Estado* i per a aquells que s'incorporin a les empreses amb posterioritat a aquesta data, prorrogant-se, després del 31.12.2009, anualment per acceptació tàcita i en els seus propis termes, mentre no iniciï la seva vigència el XVII Conveni Col·lectiu Estatal, en els termes de l'article 5.

Article 5. Denúncia i revisió

Denunciat el present Conveni i fins que no s'assoleixi acord exprés, perdran vigència les seves clàusules obligacionals i es mantindrà en vigor el contingut normatiu del conveni.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Essent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, el present Conveni serà nul i no tindrà efecte de cap mena en el cas que l'autoritat o jurisdicció competent, en l'exercici de les facultats que li siguin pròpies, objectés o invalidés algun dels seus pactes o no aprovés la totalitat del contingut, que ha de ser un i indivisible en la seva aplicació.

Article 7. Compensació. Absorció

1. Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, són compensables en el seu conjunt i còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que vinguessin anteriorment satisfent les empreses, bé sigui per imperatiu legal, Conveni Col·lectiu, laude, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de les empreses o per qualsevol altra causa.

2. Les esmentades condicions també seran absorbibles, fins a on arribin i en còmput anual, pels augments que en el futur puguin establir-se en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius, contractes individuals de treball i per qualsevol altra causa, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament estiguin exclosos d'absorció en el text del present Conveni.

Article 8. Respecte de les millores adquirides

1. S'han de respectar com a drets adquirits, a títol personal, les situacions que puguin existir en la data de la signatura d'aquest Conveni que, computades en conjunt i anualment, resultin superiors a les establertes en ell.

2. Així mateix, es mantenen com a drets adquirits a títol col·lectiu les situacions que puguin existir en la data de la signatura d'aquest Conveni que, computades en conjunt i anualment, resultin superiors a aquelles establertes en ell, sempre que no estiguin expressament modificades en l'articulat d'aquest Conveni.

Article 9. Comitè de vigilància, interpretació i solució de conflictes col·lectius

1. Queda encomanada la vigilància i interpretació dels pactes continguts en el present Conveni a un Comitè Paritari, que es donarà per constituït el mateix dia de la seva publicació en el *Boletín Oficial del Estado*.

2. El Comitè Paritari quedarà integrat per quatre representants titulars i dos suplents de cadascuna de les parts social i empresarial signatàries del Conveni, essent designats com a vocals, per la part empresarial, tres membres designats per l'Asociación de Empresas Consultoras, i un altre per ANEIMO, i, per la part sindical, quatre per CCOO.

3. Els integrants del Comitè Paritari, per mandat de les parts signants, han d'actuar conforme al Reglament de funcionament del Comitè Paritari, publicat en el *BOE* de 25 de maig de 2005, prorrogat el 16 de febrer de 2007, homologat per Resolució de la Dirección General de Trabajo de 21 de març de 2007.

4. A més de les funcions de vigilància i interpretació del Conveni, en supòsits de conflicte de caràcter col·lectiu suscitats per l'aplicació de preceptes del present Conveni, qualsevol de les dues parts signants d'aquest sol·licitarà la immediata reunió del Comitè Paritari per tal d'oferir la seva mediació, interpretar el Conveni amb caràcter previ a qualsevol altre òrgan administratiu o jurisdiccional, i oferir el seu arbitratge, si s'escau. Els promotors del conflicte col·lectiu haurien de, en tot cas, remetre per escrit a una de les dues parts signants el detall de la controvèrsia o dubte suscitat i, intentat sense efecte l'obligat tràmit interpretatiu davant el Comitè o transcorreguts quinze dies hàbils des de la seva sol·licitud sense que s'hagi celebrat, quedarà expedida la via administrativa o jurisdiccional corresponent. Els acords del Comitè, interpretatius d'aquest Conveni, tenen la mateixa eficàcia que la de la clàusula que hagi estat interpretada.

5. Malgrat ser aquesta una clàusula obligacional pel que concerneix als signants, i normativa per als afectats per l'àmbit d'obligació del Conveni, les parts l'estableixen també per a elles amb caràcter normatiu únicament als efectes d'allò que es disposa en l'article 86.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

6. El Comitè regulat en aquesta clàusula decidirà, mitjançant resolució motivada en el termini màxim de trenta dies, i prèvia audiència per escrit d'ambdues parts, els supòsits de discrepància que se suscitin en l'àmbit de l'empresa entre els representants legals dels treballadors i la pròpia empresa en els casos de possible inaplicació salarial del Conveni, previstos en l'apartat 3 de l'article 82 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

En defecte de representació legal dels treballadors, aquests i l'empresa poden encomanar la fixació de les condicions salarials al Comitè Paritari regulat en el present article.

7. Així mateix, s'atribueix al Comitè Paritari la mediació en la implantació i desenvolupament dels Plans d'Igualtat que s'estableixin conforme a la Llei O. 3/2007, de 22 de març, així com en matèria d'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Article 10. Període de prova d'ingrés

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova que, en cap cas pot excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors, excepte per als no qualificats, en el cas dels quals la durada màxima serà de quinze dies laborables.

L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

2. Durant el període de prova el treballador té els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi, com si fos de la plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa. Sempre que es produeixi acord exprés entre les parts, la situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput.

Article 11. Promoció professional dels treballadors. Ascensos

1. Conforme a l'Art. 24 del TRLET, els ascensos i promocions del personal es produiran en tot cas tenint en compte la formació, mèrits i experiència del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

2. En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per als treballadors d'un i un altre sexe, i s'haurà de respectar, així mateix, l'imperatiu de no discriminació per les altres circumstàncies referides en l'art. 17.1 del TRLET.

3. Per a l'ascens o promoció professional dels treballadors es requerirà posseir les aptituds exigides per a l'ocupació dels nous llocs de treball, valorant-se a aquests efectes l'assistència dels treballadors, amb aprofitament acreditat, a cursos de formació directament relacionats amb el lloc a ocupar.

Article 12. Noves contractacions

1. Quan es prevegi la realització de noves contractacions, aquestes s'han de fer públiques mitjançant comunicació al Comitè d'Empresa i el corresponent avís en el tauler d'anuncis, amb –almenys– cinc dies laborables d'antelació a l'inici del procés de selecció, excepte en casos d'urgència raonable.

2. Les esmentades comunicacions i avisos faran constar el grup professional i la categoria, del nou o nous contractes, així com els requisits exigits que haurien d'adequar-se a les funcions descrites per a la seva categoria professional.

3. Els processos de selecció han d'assegurar l'objectivitat i no discriminació d'aquesta, i en ells tindran preferència per ocupar el lloc o llocs de treball que es pretenguin cobrir amb el nou o nous contractes, el

personal de l'empresa, sempre que obtingui igual avaluació en el procés selectiu que els aspirants a ingressar en la plantilla de l'empresa.

L'empresa informará per escrit a l'inici del procés de selecció a la representació legal dels treballadors del tipus de procés, filtres i activitats relacionades amb la selecció.

En cas de reclamació contra la selecció efectuada, formulada per algun treballador de l'empresa que es consideri injustament posposat a favor d'un altre candidat, el Comitè d'Empresa tindrà accés a les actes o informes d'avaluació i a altra documentació del procés selectiu relatives a l'empleat reclamant i a l'aspirant seleccionat.

4. Les normes del present article no seran d'aplicació a les empreses que ocupin menys de 50 treballadors, sense comptar el personal discontinu, les quals seguiran observant les normes o procediments que existissin o vinguessin aplicant-se amb anterioritat en cada centre o empresa.

Tampoc s'aplicaran les regles dels tres primers apartats d'aquest article als següents processos o actes de contractació:

- a) Els llocs de treball de Codificador, Perforista, Verificador, Classificador, Gravador i Entrevistador-enquestador.
- b) Els adreçats a cobrir llocs de treball de comandament, tant intermedis com de Direcció, o de confiança per raó de la seva naturalesa específica, o quan es tracti de llocs directament dependents de càrrecs d'especial responsabilitat, o que comportin un especial grau de confidencialitat i reserva.

Les circumstàncies excloents del sistema general previst en els tres primers números d'aquest article seran comunicades al Comitè d'Empresa.

Article 13. Organització del treball

1. L'organització pràctica del treball, amb subjecció a la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa.

2. Sense minva de l'autoritat que correspon a la Direcció de l'empresa o als seus representants legals, els comitès d'empresa o, en el seu cas, delegats de personal, tenen les funcions d'informació, orientació i proposta en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la seva legislació específica i el present Conveni.

Article 14. Borsa d'estudis

Tots els treballadors podran sol·licitar a l'empresa una borsa anual de 218,10 euros per a la seva formació professional, que els serà reconeguda en funció de l'aprofitament anterior i de l'interès dels estudis per a l'empresa.

Article 15. Classificació professional

1. Els grups professionals i les definicions de les categories que es recullen en la taula salarial per nivells del present Conveni, segons les funcions o activitats del personal dintre de l'empresa, seran els següents:

I. Titulats

Personal titulat: És aquell que es troba en possessió d'un títol o diploma oficial de grau superior o mitjà, que està unit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en raó del títol que posseeix, per a exercir funcions específiques per a les quals el mateix títol l'habilita, i sempre que presti els seus serveis en l'empresa amb caràcter exclusiu o preferent per un sou o a un tant alçat, sense subjecció a l'escala habitual d'honoraris de la seva professió.

II. Personal administratiu

Caps superiors: Són aquells, proveïts o no de poders, que sota la dependència directa de la Direcció o gerència duen la responsabilitat directa de dos o més departaments o d'una sucursal, delegació o agència.

Cap de primera: És l'empleat capacitats, proveït o no de poders, que actua a les ordres immediates del cap superior, si n'hi hagués, i duu la responsabilitat directa d'un o més serveis.

Estan incloses també aquelles persones que organitzen o construeixen la comptabilitat de l'empresa. S'assimilaran a aquesta mateixa categoria els Caixers amb signatura que, amb o sense empleats a les seves ordres, realitzen, sota la seva responsabilitat, els cobraments i pagaments generals de l'empresa.

Cap de segona: És l'empleat, proveït o no de poders, que a les ordres immediates del Cap de primera, si n'hi hagués, està encarregat d'orientar, dirigir i donar unitat a una secció, distribuint els treballs entre Oficials, Auxiliars i altre personal que depengui d'ell. Queden adscrits a aquesta categoria els Traductors i Intèrprets jurats de més d'un idioma i els Caixers sense signatura reconeguda en entitats bancàries o de crèdit.

Oficial de primera: És l'empleat que actua a les ordres d'un cap, si n'hi hagués, i que sota la seva pròpia responsabilitat realitza, amb la màxima perfecció burocràtica, treballs que requereixen iniciativa.

S'adscriuen a aquesta categoria: Intèrprets jurats d'un idioma, Operadors de màquines comptables, Taquimecanògrafs en idioma nacional que prenen al dictat 130 paraules per minut, traduint-les correcta i directament a la màquina, així com els Telefonistes-Recepcionistes capacitats per a expressar-se en dos o més idiomes estrangers.

Oficial de segona: És l'empleat que amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinat a un Cap o Oficial de primera, si n'hi haguessin, realitza treballs de caràcter secundari que solament exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

S'adscriuen a aquesta categoria els Telefonistes-Recepcionistes i els Traductors i Intèrprets no jurats.

Auxiliar: És l'empleat, major de divuit anys, que es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents al treball de l'oficina o despatx.

Queden adscrites a aquesta categoria els Telefonistes.

Aspirants: S'entendrà per aspirant a l'empleat menor de divuit anys que treballa en funcions pròpies d'oficina disposat a iniciar-se en les funcions d'aquesta.

III. Tècnics d'oficina

Analista: Verifica anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per obtenir la solució mecanitzada d'aquestes quan es refereixen a:

- Cadenes d'operacions a seguir
- Disseny de documents base
- Documents a obtenir
- Disseny d'aquests
- Fitxers a tractar: La seva definició
- Posada a punt de les aplicacions
- Creació de jocs d'assaig
- Enumeració d'anomalies que puguin produir-se i definició del seu tractament
- Col·laboració al programa de les proves de "lògica" de cada programa
- Finalització dels expedients tècnics d'aplicacions complexes

Analista de sistemes: Li correspon el disseny, posada a punt i manteniment dels sistemes operatius que s'han d'utilitzar en els processos de mecanització.

1. Formar-se i informar-se de tot allò relatiu al procés de dades

Componentes físics (*hardware*)

Componentes lògics (*software*), aplicacions, organització

2. Assessorar i coordinar a tot el personal de l'empresa sobre les possibilitats de procés de dades

Analista-Programador: És el treballador al qual, per una banda, li correspon, dintre dels processos a càrrec del definit com Programador, aquells que pel seu estudi, confecció o tractament revesteixin major complexitat i, d'una altra, aquells dels definits entre els de l'Analista, referents a aplicacions senzilles.

Dissenyador de pàgina web: És el treballador encarregat del disseny de la pàgina web des dels aspectes estètics, d'imatge, comercial i de màrqueting i no necessàriament des dels aspectes tècnics del disseny en si.

Programador sènior: És el treballador que ha de tenir un coneixement profund de les tècniques i recursos que utilitza, enfocat principalment als llenguatges de programació existents en l'ordinador que utilitza, així com de les facilitats i ajuda que li presta al *software* per a la posada a punt de programes, corresponent-li estudiar els problemes complexos definits per els Analistes i confeccionant organigrames detallats de tractament.

Li correspon redactar programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat. Així mateix, confecciona jocs d'assaig, posa a punt els programes i completa els expedients tècnics d'aquests.

Programador d'Internet: És el treballador que, tenint les mateixes característiques que les corresponents a un programador de gran experiència, enfoca el seu treball exclusivament a l'entorn d'Internet.

Cap d'operació: És el treballador que, amb personal al seu càrrec, té sota la seva responsabilitat:

La planificació del treball a fer en cadascun dels ordinadors, torns i particions.

L'assignació de recursos humans en cada lloc de treball i en cada moment.

La coordinació amb Anàlisi i Programació per a la posada a punt de les cadenes i per a les proves que calgui realitzar.

La coordinació amb Tècnica de sistemes per al millor aprofitament del sistema.

El coneixement, en tot moment, del sistema operatiu i del treball per prendre decisions en els dubtes que es presentin en la operació.

Portar estadístiques d'averies i control de manteniment preventiu en totes les màquines.

La conservació dels manuals d'operació.

Delineant-Projectista: És l'empleat que, dintre de les especialitats pròpies de la secció en què treballi, projecta o detalla els treballs del Tècnic superior, a les ordres del qual actua, o qui, sense superior immediat, realitza allò que concep personalment, segons les dades i condicions tècniques exigides pels clients o per l'empresa.

Programador junior: És el treballador que tradueix a un llenguatge comprensible per l'ordinador les ordres precises per a l'execució d'un tractament a partir de la documentació realitzada per un tècnic de qualsevol de les categories professionals de rang superior.

És responsable de la prova i posada a punt de la unitat de tractament que li ha estat assignada.

Tècnic de manteniment de pàgina web: És el treballador, que amb coneixements de similars característiques, a aquelles que posseeix un programador d'experiència mitjana o mitjana-baixa, està encarregat de mantenir en perfecte estat de funcionament les pàgines web al seu càrrec, així com de realitzar treballs de millora i ampliació d'aquestes, sempre sota les instruccions rebudes de qualsevol tècnic de superior categoria dintre de l'àmbit d'Internet.

Operador d'ordinador: És el treballador que realitza l'execució en l'ordinador d'aplicacions, coneixent els components de l'ordinador tant a nivell de *hardware* com en les utilitats necessàries per a desenvolupar les seves funcions. Haurà de conèixer la problemàtica que les aplicacions presenten en el procés d'explo-tació.

Programador de Màquines Auxiliars: Planifica la realització de màquines bàsiques, contribuint a la creació dels panells o targetes de perforació precisos per a la programació de les citades màquines auxiliars.

Monitor/a d'Enregistrament: És el treballador responsable de la planificació, organització i control de l'àrea d'enregistrament, obtenint el màxim de rendiment dels equips i personal, confeccionant els programes necessaris, tant d'enregistrament com d'utilitats del sistema.

Delineant: És el tècnic que està capacitat per al desenvolupament de projectes senzills, aixecament i interpretació de plànols i treballs anàlegs.

Administrador de Test: És l'empleat que realitza l'aplicació de test psicomètrics per a la qualificació del personal. Els corregeix i valora d'acord amb les plantilles i barems continguts en els manuals de test o bateries de test i formula el corresponent informe psicomètric. És el col·laborador directe dels departaments de psicologia establerts en l'empresa i depèn del titulat superior en l'especialitat.

IV. Especialistes d'oficina

Cap de Camp: És l'empleat que dirigeix i coordina totes les operacions de recollida de dades de l'exterior, tenint al seu càrrec a Caps de zona, Inspectors d'Entrevistadors i Entrevistadores.

Cap de Zona: Realitza les mateixes funcions del Cap de Camp, a les ordres d'aquest, en un àrea definida per l'empresa. En cas necessari, realitzarà funcions d'Inspector i Entrevistador.

Operador de màquines auxiliars: És l'empleat que té perfecte coneixement de les tècniques destinades a classificació, interpretació, reproducció i intercalació de les fitxes perforades.

Preparador de treballs: És el treballador responsable d'agrupar els elements necessaris per a l'execució d'un treball: Documents bàsics, paper, fitxes, fitxes de control, cintes i discos, tot això en funció de la planificació de l'equip. Ha de reclamar els documents necessaris per als serveis interessats si no s'han retornat en temps útil i prevenir al seu superior en cas de demora.

Així mateix, ha d'assegurar-se que la seqüència d'operacions s'executa de manera eficaç: controls a l'arribada, execució, control dels documents produïts, classificació i arxiu dels materials utilitzats.

Operador de perifèrics: És el treballador que, dirigit pel seu superior, realitza la col·locació i retirada de tot tipus de suports de les unitats perifèriques de l'ordinador i es preocupa de la manipulació de màquines vinculades a l'ordinador a través de l'obtenció de suports processables o per connexió directa amb aquest.

Inspector - Entrevistador: És l'empleat major de vint-i-un anys, que supervisa el treball realitzat pels Entrevistadors -Enquestadors per determinar la seva correcció en el treball i en les normes assenyalades per les empreses, realitzant fins i tot entrevistes mitjançant qüestionari.

Dibuixant: És l'empleat que confecciona tota classe de rètols, cartells i dibuixos de caràcter senzill, desenvolupant treballs d'aquesta índole sota la direcció d'un Delineant-Projectista.

Calcador: És aquell qui calca dibuixos en paper transparent, realitza i acota croquis senzills i efectua altres tasques anàlogues.

Codificador informàtic: És el treballador amb un comès bàsic consistent a transformar dades, conceptes o definicions numèriques o alfanumèriques a codi i/o a l'inrevés, amb el suport de taules escrites, memoritzades, etc., i amb l'ús de qualsevol element informàtic.

Perforista, Verificador, Classificador y Enregistrador: Són els treballadors que realitzen la perfecta manipulació de les màquines perforadores, verificadores, classificadores i enregistradores, coneixent suficientment la tècnica de programació de dites màquines, formats, tipus de validació, etc., i havent de consultar les taules, llistats o documents necessaris per desenvolupar el seu treball.

Entrevistador - Enquestador: És l'empleat que, mitjançant qüestionaris estandarditzats, realitza entrevistes per a la recollida de dades elementals.

Codificador d'enquestes: És el treballador amb la tasca bàsica de transformar dades, conceptes o definicions numèriques o alfanumèriques a codi i/o a l'inrevés, amb el suport de taules escrites, memoritzades, etc.

V. Subalterns

Vigilant: Té al seu càrrec el servei de vigilància diürna o nocturna dels locals.

Conserge: Té com a missió especial vigilar les portes i accessos als locals de l'empresa.

Ordenança: Tindrà aquesta categoria el subaltern major de divuit anys, la missió del qual consisteix a fer encàrrecs dintre o fora de l'oficina, recollir i lliurar correspondència, així com altres treballs secundaris ordenats pels seus caps.

Personal de neteja: Està encarregat de la neteja dels locals de les empreses.

Grum: És el subaltern menor de divuit anys que realitza encàrrecs, repartiments i altres funcions de caràcter elemental.

VI. Oficis diversos

Oficial de primera, Oficial de segona i Ajudant: Inclou al personal, com Mecànics, Fusters, Electricistes, etc., que realitzen els treballs propis d'un ofici de qualsevol de les categories assenyalades.

Els Conductors/es d'automòbils seran considerats Oficials de primera si executen tota classe de reparacions que no exigeixin elements de taller. En els altres casos seran, com a mínim, oficials de segona.

Queden assimilats a la categoria d'Ajudants els següents professionals:

Operador de Reproductora de Plànols: És l'encarregat de l'obtenció de còpies d'un original imprès en vegetal o un altre paper, graduant la velocitat amb la finalitat que les còpies tinguin la màxima nitidesa.

Operador de Fotocopiadora: És l'encarregat de l'obtenció de còpies d'un original, d'acord amb les especificacions requerides, tenint a més la funció de la neteja total de la màquina i la posada a punt per al seu bon funcionament.

2. La relació de categories professionals incloses en la taula salarial del present Conveni és merament enunciativa sense que sigui obligatori tenir proveïdes totes les enumerades si la importància de l'empresa no ho requereix.

Article 16.- Contractes en el sector d'Empreses d'investigació de mercats i de l'opinió pública

1. El tipus de Contracte de l'esmentat sector serà el Contracte de Treball Fix-Discontinuu, podent-se utilitzar també la contractació temporal a través dels diferents models de dita contractació existents per cobrir les puntes de producció, així com les campanyes tipus prospecció de vot.

En el contracte fix discontinuu no es pot considerar període d'inactivitat laboral els festius, caps de setmana, vacances ni cap altre supòsit d'interrupció o suspensió retribuïda de la prestació laboral. En conseqüència, la finalització del període d'activitat es produirà sempre el dia laborable posterior als festius, caps de setmana, vacances i qualsevol altre supòsit d'interrupció o suspensió retribuïda de la prestació laboral, data fins a la qual es reporten els salaris i cotitzacions a la Seguretat Social que corresponguin.

Quan s'utilitzi el contracte eventual de circumstàncies de la producció, la finalització anticipada d'aquestes tindrà la consideració de rescissió del contracte per causes objectives a efectes indemnitzatoris (20 dies per any).

2. Els treballadors fixos-discontinuus seran cridats segons els següents criteris i per l'ordre que se cita:

- a) Categoria professional
- b) Metodologia de captura de dades primàries (Camp Telefònic, Camp Personal FACE to FACE, Camp Personal assistit per ordinador). Aquest desglossament es podrà ampliar amb acord previ entre Empresa i Representació legal dels treballadors en les especialitats que ambdues parts acordin.
- c) Torns i jornades
- d) Antiguitat

Les diferents llistes d'ordre de crida haurien de ser posades a la disposició dels treballadors i la seva representació sindical.

Les llistes no són excloents, atès que un treballador pot ser en una o més llistes d'ordre de crida.

3. La no acceptació per part d'un treballador de la incorporació al lloc de treball conforme amb allò que s'estableix en l'anterior paràgraf 2, després d'algun període d'inactivitat, determinarà l'extinció automàtica de la relació laboral per desistiment voluntari unilateral del treballador.

Article 17.- Contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció

Per als treballadors amb les categories professionals incloses en els Grups II, (Personal Administratiu), i IV, (Especialistes d'Oficina), de l'article 15 d'aquest Conveni, es podran celebrar contractes per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de demandants, previstos en l'article 15,1.b), del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, dintre del període màxim admès per l'esmentat precepte de divuit mesos, que es comptaran a partir del moment en què es produeixin les causes ressenyades en l'expressat precepte, i la durada màxima dels contractes comentats abans no podrà superar els dotze mesos.

En el cas que els esmentats contractes es concertin per una durada inferior a dotze mesos, podran ser prorrogats mitjançant un acord entre les parts, sense que la durada total del contracte pugui excedir del límit màxim establert en l'apartat anterior.

Article 18. Treballs de categoria superior

1. Quan l'empresa ho estimi necessari, el treballador podrà realitzar tasques de categoria superior a aquella que tingui atribuïda, percebent mensualment com a complement la dotzena part de la diferència entre el salari anual corresponent a la categoria superior i el de la categoria del treballador.
2. Aquesta situació pot perllongar-se per un màxim de sis mesos, consecutius o no, al cap dels quals haurà de reintegrar-se al treball de la seva categoria o ser ascendit a la superior.
3. El temps treballat en una categoria superior serà computat com antiguitat en aquesta, quan l'empleat ascendeixi a ella.
4. S'exceptuen d'allò pactat anteriorment els treballs de superior categoria que el treballador realitzi d'acord amb l'empresa, amb la finalitat de preparar-se per a l'ascens.

Article 19. Treballs de categoria inferior

Conforme al text literal del vigent article 39.2. de l'Estatut dels Treballadors, «En el cas de realitzar funcions inferiors, aquestes hauran d'estar justificades per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.»

Article 20. Jornada laboral

1. Fins al 31 de desembre de 2008, la jornada ordinària màxima de treball efectiu, en còmput anual, serà la resultant d'allò que s'estableix en l'article 34.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. La seva distribució setmanal podrà pactar-se amb els representants dels treballadors en l'empresa, tenint en compte que en cap cas es podran realitzar més de nou hores ordinàries diàries de treball efectiu. D'acord amb allò que s'estableix en el vigent article 37.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, cap festa laboral serà recuperable.

2. A partir de l'any 2009, la jornada ordinària màxima de treball efectiu, en còmput anual, serà de 1.800 hores anuals, sense perjudici, en tot cas, de les jornades actualment pactades més favorables per als treballadors. La seva distribució setmanal podrà pactar-se amb els representants dels treballadors en l'empresa tenint en compte que en cap cas, es podran realitzar més de nou hores ordinàries diàries de treball efectiu. D'acord amb allò que s'estableix en l'article 37.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, cap festa laboral serà recuperable.

Les empreses subjectes a aquest Conveni gaudiran de jornada intensiva durant el mes d'agost amb la durada setmanal màxima prevista en el punt 3 següent. Les empreses que ofereixin als seus treballadors jornades intensives de major durada que la pactada en aquest Conveni, o dies no laborables, encara que siguin "recuperables", addicionals als festius nacionals, autonòmics i locals aplicables, podran realitzar, en l'any 2009, un màxim de 1.808 hores anuals, sense perjudici, en tot cas, de les jornades actualment pactades més favorables per als treballadors.

3. Les empreses que tinguin establerta jornada intensiva durant l'estiu no podran excedir les trenta-sis hores setmanals durant el període en què la tinguin implantada, excepte pacte amb els representants dels treballadors.

4. En les empreses en què es realitzi jornada continuada, les condicions de temporada més beneficiosa es mantindran tal com actualment es realitzen en cada empresa, sense superar la distribució setmanal existent o la qual pogués pactar-se, conforme amb allò que s'estableix en els dos apartats precedents.

5. A partir de les catorze hores, excepte en període de jornada intensiva, els dissabtes tindran la consideració de laboralment inhàbils. S'exceptua el personal que exerceix funcions de vigilància en els locals de les empreses.

6. La Direcció de l'empresa, combinant en la mesura possible els desitjos del personal i les necessitats de la producció, fixarà els horaris de treball conforme amb allò que s'estableix en la llei vigent.

7. Tot treballador desplaçat a una altra empresa per raó de servei, se sotmetrà a l'horari del centre de treball de destinació, si bé pel que fa al còmput de les hores treballades mensualment, es respectaran les existents en la seva empresa d'origen.

Article 21. Vacances

1. Des de l'1 de gener de 2009, tots els treballadors al servei de les empreses subjectes a aquest Conveni gaudiran de vint-i-tres dies laborables de vacances anuals retribuïdes, excepte en el cas que s'especifica en el paràgraf següent.

No obstant això, es mantindran les millores que les empreses puguin aplicar als seus treballadors. Per altra banda, les empreses que gaudeixin de dos o més mesos de jornada intensiva, o bé, que concedeixin als seus empleats el gaudi de dos o més dies no laborables, encara que siguin "recuperables", addicionals als festius nacionals, autonòmics i locals aplicables, gaudiran de vint-i-dos dies laborables de vacances anuals retribuïdes.

2. Les vacances s'iniciaran sempre en dia laborable i acabaran el dia immediatament anterior de reincorporació al treball, excepte en les empreses que tinguin establert un període fix anual per abastar la totalitat dels seus treballadors.

3. Conforme al text literal de l'últim paràgraf del vigent article 38 de l'Estatut dels Treballadors, «Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de dit precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin».

Article 22. Permisos retribuïts

Els treballadors, amb previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni
- b) Conforme al text literal del vigent article 37.3.b. de l'Estatut dels Treballadors, «Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització en la qual calgui repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consan-

guinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies». En el cas de defunció del cònjuge, pares o fills el permís serà el que s'estableix en el següent incís c). Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte de més de 200 quilòmetres per cadascun dels viatges d'anada i tornada, el termini serà de quatre dies.

c) Quatre dies en els casos de defunció de cònjuge, pares o fills, incloent-hi en aquest temps els possibles desplaçaments

d) Un dia per trasllat de domicili habitual

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan el compliment del deure abans referit comporti la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa. En el cas que el treballador, per compliment del deure o ocupació del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari al qual tingüés dret a l'empresa.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en la llei i en el present Conveni.

g) Conforme al tenor literal del vigent article 37.3.f. de l'Estatut dels Treballadors, «Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació pel part que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball».

Article 23. Permisos sense sou

1. Els treballadors que comptin amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, tindran dret a gaudir de permís sense sou per un màxim d'un mes i una sola vegada cada any.

2. No obstant això, alternativament, l'esmentat permís podrà ser fraccionat en dos períodes màxims de quinze dies naturals, un en cada semestre de l'any.

3. Les empreses podran denegar la concessió d'aquests permisos quan en les mateixes dates es trobin gaudint-los el següent nombre de treballadors:

Empreses d'un a 20 treballadors: Un treballador.

Empreses de 21 a 50 treballadors: Dos treballadors.

Empreses de 51 a 100 treballadors: Tres treballadors.

Empreses de més de 100 treballadors: Més del 3 per 100 del personal.

En aquests casos, el nombre de treballadors indicats no podrà pertànyer a un mateix departament de l'empresa.

Article 24. Faltes i sancions

1. Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb els quals es disposa en el present article i en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en el que resultin de pertinent aplicació:

A) Es consideren faltes lleus:

Tres faltes de puntualitat en un mes, sense que existeixi causa justificada.

La no comunicació amb l'antelació deguda de la seva absència al treball per causa justificada, llevat que pugui provar la impossibilitat de fer-ho.

Manca de neteja i higiene personal.

Manca d'atenció i diligència amb els clients.

Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis.

Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

L'embriaguesa ocasional.

B) Són faltes greus:

Faltar al treball sense justificació dos dies en un mes.

La simulació de malaltia o accident.

Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta o mitjà de control.

Canviar, mirar o regirar els armaris i robes dels companys sense la deguda autorització.

Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte als seus superiors.

La reincidència en les faltes lleus, excepte les de puntualitat, encara que siguin de distinta naturalesa, dintre d'un trimestre, quan hagin intervingut sancions.

L'abandó del treball sense causa justificada.

La negligència en el treball quan causi perjudici greu.

C) Són faltes molt greus:

Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada. No es considera causa injustificada la falta al treball que derivi de la detenció del treballador, mentre no es tracti de sanció ferma imposada per l'autoritat competent i sempre que el fet de la detenció hagi estat posat en coneixement de la Direcció de l'empresa abans de transcorreguts quatre dies hàbils d'absència al treball.

El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

El furt i el robatori tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dintre dels locals de l'empresa o fora d'ella, durant acte de servei. Queden inclosos en aquest incís, falsejar dades davant la representació legal dels treballadors, si tals falsedats tenen com finalitat maliciosa el fet d'aconseguir algun benefici.

L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

L'assetjament sexual o per raó de sexe.

La simulació comprovada de malaltia; inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i departaments de l'empresa; haver recaigut sobre el treballador sentència dels Tribunals de Justícia competents per delictes de robatori, furt, estafa i malversació comesos fora de l'empresa que pugui motivar desconfiança cap al seu autor, la contínua falta de higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys; l'embriaguesa durant el treball; dedicar-se a treballs de la mateixa activitat que impliquin competència a l'empresa sense autorització d'aquesta; els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats; abandonar el treball en llocs de responsabilitat; la reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, dintre del mateix trimestre, sempre que hagin estat objecte de sanció, i altres establertes en l'article 54 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

A) Faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou un dia.

B) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.

Inhabilitació, per un termini no superior a un any, per a l'ascens a la categoria superior.

C) Faltes molt greus:

Pèrdua temporal o definitiva de la categoria professional.

Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos.

Inhabilitació durant dos anys o definitivament per a passar a una altra categoria.

Acomiadament.

Per a l'aplicació de les sancions que antecedeixen es tindran en compte el major o menor grau de responsabilitat del que cometi la falta, categoria professional del mateix i repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

3. La facultat d'imposar les sancions correspon a la Direcció de l'empresa, que posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors quan es refereixin a faltes greus o molt greus.

Serà necessària la instrucció d'expedient en la imposició de sancions als treballadors que tenen càrrecs

electes sindicals, i en aquells casos establerts en la legislació en vigor o quan ho decideixi l'empresa. La formació d'expedient s'ajustarà a les següents normes:

a) S'iniciarà amb una ordre escrita del Cap de l'empresa, amb la designació de l'Instructor i del Secretari.

Començaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, admetent quantes proves s'hi aportin. En els casos de falta molt greu, si l'instructor ho jutja pertinent, proposarà a la Direcció de l'empresa la suspensió d'ocupació i sou de l'inculpat pel temps que duri la incoació de l'expedient, prèvia audiència dels corresponents representants legals dels treballadors.

b) La tramitació de l'expedient, si no cal aportar proves de qualsevol classe que siguin de llocs diferents a la localitat en què s'hi incoï, s'acabarà en un termini no superior a vint dies. En cas contrari, s'efectuarà amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves a l'expedient.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per escrit, expressant les causes que la van motivar, havent de signar el duplicat l'interessat. Cas que es negués a signar, se li farà la notificació davant testimonis.

4. Les empreses anotaran en els expedients personals dels seus treballadors les sancions per faltes greus o molt greus que se'ls imposin, anotant també les reincidències en les faltes lleus. La prescripció de les faltes es produirà segons s'estableix en l'article 60.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 25. Complement d'antiguitat

1. Les bonificacions per anys de servei, com a premi de vinculació a l'empresa respectiva, consistiran, en aquest ordre, en cinc triennis del 5 per 100 cadascun del salari base pactat per a la seva categoria en les taules salarials del present Conveni; els tres triennis següents del 10 per 100 cadascun, i un últim trienni del 5 per 100 del salari indicat.

2. No obstant això, d'acord amb allò pactat en l'article 7.1, i en els seus propis termes, en aquelles empreses que vinguessin satisfent pel concepte d'antiguitat un percentatge per trienni superior als indicats en l'apartat anterior, els treballadors a elles vinculats i en actiu en la data del 12 de febrer de 1981 continuaran mantenint, a títol personal, la condició més beneficiosa que vinguessin gaudint, sense que, en cap cas, l'acumulació dels increments per antiguitat pugui representar més del 10 per cent als cinc anys, del 25 per cent als quinze anys, del 40 per cent als vint anys i del 60 per cent, com a màxim als vint-i-cinc o més anys.

En el supòsit que es preveu en el paràgraf precedent, per als treballadors que en ell s'esmenten, i sempre amb les limitacions en ell establertes, l'antiguitat no serà absorbible en cap cas.

3. Els triennis es meritiran a partir de l'1 de gener de l'any en què es compleixin, i tots ells s'abonaran, conformement a l'última categoria i sou base de Conveni que tingui el treballador.

Article 26. Prestacions per malaltia i accident de treball

1. A banda d'allò establert en la Llei de la Seguretat Social sobre indemnitzacions, es respectaran les condicions més beneficioses que, en virtut de costums o concessió espontània de les empreses, estiguin establertes.

2. Les empreses afectades per aquest Conveni, des del cinquè dia de la corresponent baixa, inclusivament, en malaltia de més de trenta dies, complementaran les prestacions de les assegurances de malaltia i accidents de treball, fins al 100 per 100 del salari durant un termini màxim de dotze mesos, a partir de la baixa.

3. Els empleats estan obligats, excepte impossibilitat manifesta i justificada, a cursar la baixa de la Seguretat Social dintre de les quaranta-vuit hores. Haurien de prestar-se també a ser reconeguts pel metge que designi l'empresa, a fi que aquest informi sobre la impossibilitat de prestar servei. La resistència de l'empleat a ser reconegut establirà la presumpció que la malaltia és simulada. En cas de discrepància en-

tre el metge de l'empresa i l'empleat, se sotmetrà la qüestió a la Inspecció Mèdica de la Seguretat Social, el dictamen de la qual serà decisiu.

Article 27. Taules salarials

1. Els salaris base i el Plus Conveni pactats en el present Conveni per a l'any 2007, en còmput anual, per grups i categories professionals vigents llavors, seran els establerts en l'Annex I, Taula Salarial i Plus Conveni Any 2007, d'aquest Conveni.

2. Els salaris base i el Plus Conveni a partir de l'1 de gener de 2008, en còmput anual per grups i categories professionals, seran els fixats en l'Annex II: Taula Salarial i Plus Conveni Any 2008, d'aquest Conveni.

En el cas que l'Índex de Preus al Consum real, (IPC), al 31 de desembre de 2008, comparat amb l'IPC al 31.12.2007, resultés superior a aquest en més d'un dos per cent, (2 %), els Salaris Base i el Plus de Conveni d'aquest any 2008, establerts en l'Annex II d'aquest Conveni, es revisaran a l'alça, amb efecte retroactiu des del dia primer de juliol, inclusivament, de 2008, de manera que la quantia mensual revisada de cadascun dels esmentats conceptes, a partir de la citada data 1.07.2008, representi sobre les homòlogues del 2007, fixades en l'Annex I, el mateix increment total produït al 31.12.2008. L'esmentada revisió no afectarà a la Paga Extraordinària de Juliol i sí a la de Nadal.

3. Les empreses disposaran de quatre mesos per a la regularització i abonament de les diferències que hi hagi per aplicació dels successius salaris i revisions establertes en aquest article, havent d'efectuar els esmentats abonaments en imports equivalents, cada mes, a la quarta part, almenys, de l'import total de les diferències.

4. Els salaris base i el Plus Conveni a partir de l'1 de gener de 2009, en còmput anual per grups i categories professionals, seran els resultants d'aplicar als finalment vigents al 31 de desembre de 2008, una vegada aplicat, si procedís, el segon paràgraf de l'apartat 2 precedent, un increment del 2 %. Mentrestant no es conegui l'IPC real al 31.12.2008, seran els fixats en l'Annex III: Taula Salarial i Plus Conveni Any 2009, d'aquest Conveni.

En conèixer-se l'IPC al 31.12.2008 i revisar-se, si procedeix, els salaris del segon semestre del 2008, es revisarà igualment la Taula Salarial i de Plus Conveni de 2009, abonant-se les diferències resultants de la mateixa manera i simultàniament amb les del segon semestre del 2008.

En el cas que l'Índex de Preus al Consum real, (IPC), al 31 de desembre de 2009, comparat amb l'IPC al 31.12.2008, resultés superior a aquest en més d'un dos per cent, (2 %), els salaris base i el Plus de Conveni d'aquest any 2009, establerts segons els paràgrafs precedents, es revisaran a l'alça, amb efecte retroactiu des del dia primer de juliol, inclusivament, de 2009, de manera que la quantia mensual revisada de cadascun dels esmentats conceptes, a partir de la citada data 1.07.2009, representi sobre les homòlogues del 2008, fixades conforme l'apartat 2 precedent d'aquest article, el mateix increment total produït al 31.12.2009. L'esmentada revisió no afectarà a la Paga Extraordinària de juliol i sí a la de Nadal. Les diferències resultants s'abonaran de la manera prevista en el precedent apartat 3.

5. En els casos de possible inaplicació salarial del Conveni, previstos en l'apartat 3 de l'article 82 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, intervindrà el Comitè Paritari regulat en l'article 9, en els termes en ell establerts en el seu apartat 6..

Article 28. Distribució del salari anual i pagues extraordinàries

1. Els imports anuals recollits en les taules salarials vigents haurien de distribuir-se en dotze mensualitats naturals, més una paga extraordinària en el mes de juliol i una altra per Nadal, d'acord amb allò que s'estableix en el present article.

2. Les pagues extraordinàries de juliol i Nadal haurien de fer-se efectives entre els dies 15 i 20, ambdós inclusivament, dels respectius mesos i en proporció al temps treballat en el semestre natural anterior a la

de juliol i en el segon semestre de l'any per a la corresponent a Nadal. La fracció de mes es computarà com mes complet.

El temps treballat, per al càlcul de la paga extra meritada, dintre de cadascun dels semestres de l'any, (el primer a l'efecte de la Paga Extra de juliol, i el segon als de la Paga extra de Nadal), es mesurarà de la següent manera: en primer lloc se sumaran els mesos naturals complets (gener, febrer, març, abril, maig i juny en el primer semestre; juliol, agost, setembre, octubre, novembre i desembre, en el segon), efectivament treballats. En segon lloc, se sumaran els dies treballats dels mesos no complets per haver ingressat després del primer dia del primer mes i/o per haver causat baixa abans de l'últim dia de l'últim mes. Si el total de dies acumulats és igual o menor de trenta, (un mes o una fracció de mes), se sumaran al total de mesos complets una unitat; si el total de dies ascendeix a xifra igual o superior a trenta-u, (un mes complet més la fracció d'un segon mes), se sumaran dos unitats al total de mesos complets treballats.

Obtingut el total d'unitats mensuals computables, la quantia de la corresponent paga extra es dividirà entre sis i es multiplicarà pel referit total d'unitats mensuals computables, essent el producte la quantia efectivament reportada pel treballador.

3. Les empreses que vinguessin abonant major nombre de pagues a l'any que les establertes en l'apartat 1 del present article, podran continuar mantenint el nombre d'elles.

Article 29. Hores extraordinàries

1. Les parts signants del present Conveni acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable la realització de les hores extraordinàries ajustant-se en aquesta matèria els següents criteris:

a) Hores extraordinàries habituals. Supressió.

b) Hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com en el cas de risc de pèrdua de matèries primeres: Realització

c) Hores extraordinàries necessàries per a comandes o períodes de màxima producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti: Manteniment, sempre que no inclogui la utilització de les distintes modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.

d) La Direcció de l'empresa informará periòdicament el Comitè d'empresa o els delegats de personal sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, en aquest cas, la distribució per seccions o departaments. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris anteriorment assenyalats, l'empresa i els representants legals dels treballadors determinaran el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries.

2. Pel que es refereix als recàrrecs per hores extraordinàries, així com a la limitació del nombre d'elles, haurà de seguir-se, en tot cas, a més del pactat en els dos apartats anteriors, el previst en la legislació general vigent en cada moment.

3. Excepte pacte individual per contra, les hores extraordinàries es compensaran per temps equivalents de descans incrementats, almenys amb el 75 per 100. Previ acord entre empresa i treballador, la compensació amb temps de descans es farà acumulant hores fins a completar, almenys, el temps equivalent a una jornada laboral, que es gaudirà dins del mateix any natural en què s'hagin realitzat les hores extraordinàries o, com a màxim, durant la primera setmana del mes de gener següent.

Article 30. Dietes i desplaçaments

1. Els imports de les dietes per als desplaçaments que es produeixen en territori espanyol seran els següents:

-- Caps Zona, Inspectors d'Entrevistadors, i Entrevistadors :	36,56 Euros/dia
-- Subalterns i aspirants:	33,85 Euros/dia
-- Resta del personal:	52,06 Euros/dia

En els desplaçaments realitzats en vehicle del propi treballador l'empresa abonarà 0,17 Euros (28,- Pesetes) per quilòmetre.

2. En els viatges de servei en els quals no es requereixi pernoctar fora de la residència habitual, la quantia de la dieta es reduirà en un 50 per 100.
3. Quan el desplaçament tingui una durada superior a seixanta dies ininterromputs en una mateixa localitat, l'import de les dietes es reduirà en un terç.
A aquests efectes, no es considerarà interromput el desplaçament quan el treballador faci ús del seu dret d'estada de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament.
4. La mobilitat geogràfica dels treballadors tindrà les limitacions i es regirà pel que estableixen les normes contingudes en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
5. El treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles en l'estranger es regularà pel contracte celebrat a l'efecte amb submissió estricta a la legislació espanyola i al present Conveni. En conseqüència, els esmentats treballadors tindran, com a mínim, els drets econòmics que els correspondrien en cas de treballar en territori espanyol. El treballador i l'empresari poden sotmetre els seus litigis a la jurisdicció laboral espanyola.

Article 31. Plus de Conveni

1. Durant els anys 2007, 2008 i 2009, es manté un Plus de Conveni, en còmput anual i per categories professionals, de les quanties que per a cadascuna d'aquestes es fixen en el respectiu apartat Plus Conveni dels Annexos I, II i III d'aquest Conveni, sense perjudici de l'excepció que s'estableix en l'apartat 2 del present article.
2. Els treballadors titulats de grau superior o mig que accedeixin a la seva primera ocupació com a tal i els mateixos contractats en pràctiques, conforme a l'article 11 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, començaran a reportar el citat plus en complir-se un any de la relació laboral amb la respectiva empresa. Aquests contractes es formalitzaran, en tot cas, per escrit i es presentaran a registre en l'Oficina d'Ocupació corresponent, sense els requisits de la qual no tindrà validesa alguna la supressió del Plus de Conveni pactada en el paràgraf anterior.
3. L'import del plus de Conveni establert en el present article no es computarà per al càlcul de la bonificació per anys de servei o premi d'antiguitat ni per als complements en situació de baixa per incapacitat temporal.
4. Les empreses disposaran de quatre mesos per a la regularització i abonament de les diferències sempre i quan hi hagi lloc per l'aplicació dels plusos establerts en aquest article, havent d'efectuar els esmentats abonaments en imports equivalents, per a cada mes, a la quarta part, almenys, de l'import total de les diferències.
5. El previst en els apartats 2, 3, 4 i 5 de l'article 27 d'aquest Conveni serà d'aplicació respecte del plus regulat en els apartats precedents.

Article 32. Dimissió del treballador

1. En cas de dimissió del treballador del seu lloc de treball en l'empresa, haurà d'avisar per escrit a la Direcció d'aquesta, amb un mínim de quinze dies laborables d'antelació, computats aquests segons el calendari laboral del Centre de Treball on presti els seus serveis el dimissionari. Si no es realitzés aquest preavís, perdrà l'interessat la part proporcional de la paga extraordinària de juliol o Nadal que estigués meritada, com a compensació dels danys i perjudicis que una omisió de termini d'aquesta mena ocasioni a l'empresa. Allò que s'ha establert en el paràgraf precedent s'entén sense perjudici de la indemnització prevista en els supòsits que preveu l'article 21 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
2. En cas d'incompliment parcial, és a dir, quan el treballador preavisi del seu cessament encara que amb antelació menor als quinze dies laborables, la pena, és a dir, la pèrdua de paga extra reportada serà igualment parcial, en proporció d'un quinze de la quantia de la paga extra corresponent per cada dia laborable que falti per a completar els quinze fixats pel present Conveni.

Article 33. Excedències

Conforme al text literal dels apartats 2 i 3 del vigent article 46 de l'Estatut dels Treballadors,

«2. El treballador amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, ja sigui per naturalesa, com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a tenir en compte des de la data de naixement o, donat el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no ocupi activitat retribuïda.

L'excedència regulada en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret per a un mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta marcarà el final del que s'estava gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial».

Article 34. Drets de reunió i de lliure sindicació

1. Les empreses afectades pel present Conveni, dintre sempre de les formes establertes per la legislació vigent en cada moment, facilitaran als seus treballadors l'exercici del dret de reunió en els seus locals, si les condicions d'aquests ho permeten, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de les empreses.

2. Les empreses respectaran el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i no podran subjectar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc acomiadar a un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera, a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 35. Drets i obligacions dels sindicats de treballadors

1. En aquesta matèria, les parts se sotmeten expressament a les normes contingudes en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

2. A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats, les empreses descomptaran en la nòmina mensual d'aquests l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta

operació, remetrà a la Direcció de l'empresa un escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota, així com el nombre del compte corrent o llibreta d'estalvi de l'entitat financera a la qual ha de ser transferida la corresponent quantitat. Les empreses efectuaran les abans anomenades detracions, excepte indicació del contrari, durant períodes d'un any. La Direcció de l'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa.

Article 36. Comitès d'empresa o de centre de treball.

1. A més de les competències que s'estableixen en l'article 64 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i sempre tenint en compte el secret professional previst en l'article 65 d'aquest, els comitès d'empresa tindran les següents:

- a) Ser informats trimestralment sobre l'evolució dels negocis de l'empresa.
- b) Anualment tenir a la seva disposició, el Balanç, el Compte de Resultats i la Memòria de l'entitat.
- c) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresari, ser informat dels tancaments totals o parcials de l'empresa o centre de treball.
- d) Ser informat del moviment d'ingressos i cessaments, així com dels ascensos.
- e) Exercir un treball de vigilància sobre la qualitat de la docència i l'efectivitat d'aquesta en els centres de formació i capacitació que, en el seu cas, tingués l'empresa.
- f) Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de que les comptes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.
- g) En els processos de selecció de personal per a la pròpia empresa, vetllarà no només pel compliment de la normativa vigent o pactada, sinó també per l'observació dels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

2. De conformitat amb l'establert en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en lloc dels delegats de prevenció, podran ser membres del Comitè de Seguretat i Salut els treballadors de l'empresa que a l'efecte es triïn, encara que no reuneixin la condició legal de representant d'aquells, sempre que tinguin una adequada formació en la matèria.

Article 37. Garanties dels representants dels treballadors

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal tindran les garanties que s'estableixen en l'article 68 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, les quals es determinen a continuació:

- a) No es computarà dintre del màxim legal d'hores mensuals disponibles per a l'exercici de les seves funcions de representació, l'excés que sobre aquest es produeixi amb motiu de la designació de delegats de personal, membres del Comitè d'empresa com a ponents de comissions negociadores de convenis col·lectius en els quals estiguin afectats, i en allò referent a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin aquestes negociacions, quan l'empresa en qüestió es vegi afectada per l'àmbit de negociació referit.
- b) Sense excedir el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del Comitè d'empresa o delegats de personal, a fi de preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, institucions de formació o altres entitats

Article 38. Pràctiques antisindicals

Pel que fa als supòsits de pràctiques que, segons el parer d'alguna de les parts, calgui qualificar de anti-sindicals, se seguirà llò que es disposa en les lleis.

Article 39. Treballs en pantalles. Prevenció de riscos

1. Es denominen pantalles de dades i/o de visualització al conjunt terminal-pantalla de raigs catòdics, que permeten una gran informació (caràcters o símbols a gran velocitat), unides a un teclat numèric i/o alfabètic.
2. Els locals i llocs de treball en els quals s'utilitzin les pantalles de dades han d'estar dissenyats, equipats, mantinguts i utilitzats de tal manera que no facin mal als usuaris d'aquestes.
3. El lloc de treball, així com el mobiliari principal i auxiliar haurien de situar-se de manera que evitin qualsevol perjudici a la salut o fatiga addicional a la pròpia del desenvolupament de l'activitat.
4. En la utilització de les citades pantalles de dades s'ha de tenir una cura especial en el compliment de les normes vigents en cada moment.
5. Conforme al text literal del vigent article 25 i apartats 1 a 4 del vigent article 26 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals,

«Article 25. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

1. L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Haurà de tenir en compte els esmentats aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors no seran ocupats en aquells llocs de treball en què, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

2. Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries».

«Article 26. Protecció de la maternitat.

1. L'avaluació dels riscos, fet al qual es refereix l'article 16 de la present Llei, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les mesures esmentades inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o quan, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servicio Nacional de Salud que assisteix facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, bo i aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si l'esmentat canvi de lloc no resultés possible tècnicament o objectiva, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, regulada en l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors (RCL 1995, 997), durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. Allò que es disposa en els numeros 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i quan així ho certifiquin els Serveis Mèdics del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servicio Nacional de Salud que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, si es donen les circumstàncies previstes en el nombre 3 d'aquest article».

6. Conforme al text literal dels apartats 2 i 4 del vigent article 35 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, «2. Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes a que es refereix l'article anterior, conformement a la següent escala:

De 50 a 100 treballadors:	2 delegats de Prevenció.
De 101 a 500 treballadors:	3 delegats de Prevenció.
De 501 a 1.000 treballadors:	4 delegats de Prevenció.
De 1.001 a 2.000 treballadors:	5 delegats de Prevenció.
De 2.001 a 3.000 treballadors:	6 delegats de Prevenció.
De 3.001 a 4.000 treballadors:	7 delegats de Prevenció.
De 4.001 o més:	8 delegats de Prevenció.

En les empreses de fins a trenta treballadors el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal. En les empreses de trenta-un a quaranta-nou treballadors hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els delegats de personal.

7. Malgrat allò que es disposa en el present article, en els convenis col·lectius podran establir-se altres sistemes de designació dels delegats de prevenció, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als propis treballadors».

Article 40. Harmonització de la vida laboral i familiar. Plans d'Igualtat

1. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball en horari a triar per elles mateixes i que podrà ser dividida en dues fraccions, una al principi i una altra al final de la jornada. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que ambdós treballin i haurà de ser comunicat a l'empresa per escrit

Conforme al text literal del primer paràgraf del vigent article 37.6. de l'Estatut dels Treballadors «La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article, correspondrà al treballador, dins la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària».

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o, amb caràcter alternatiu, substituir-se, a voluntat de la treballadora, per un permís retribuït de 15 dies naturals a continuació del descans de maternitat, preavisant amb almenys 15 dies naturals. En el cas de parts múltiples, el descans serà ampliat proporcionalment al nombre de fills.

Aquests permisos podran ser gaudits indistintament per la mare o pel pare en cas que ambdós treballin i haurà de ser comunicat a l'empresa per escrit.

Conforme al text literal de l'apartat 6 del vigent article 37 de l'Estatut dels Treballadors «La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

Aquests drets es poden exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, essent d'aplicació les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.».

Conforme al text literal de l'apartat 4 bis del vigent article 37 de l'Estatut dels Treballadors, «En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzades a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst en l'apartat 6 d'aquest article».

Conforme al tenor literal de l'apartat 3 bis del vigent article 40 de l'Estatut dels Treballadors, «La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a la assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora pot optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'esmentada obligació de reserva.».

2. Qui, per raó de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o a un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no ocupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

3. Les empreses realitzaran esforços tendents a assolir la igualtat d'oportunitats en totes les seves polítiques, en particular, la igualtat de gènere, adoptant mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat al fet que es refereix el paràgraf anterior, es dirigiran a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, que ha de ser objecte de desenvolupament en els termes i condicions establerts legalment.

Els plans d'igualtat poden regular, entre altres matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, la prevenció d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La Comissió paritària estatal té com objectiu l'elaboració i difusió de recomanacions sobre les millors pràctiques per a l'elaboració de plans d'igualtat.

El règim de funcionament i la periodicitat de les reunions a aquests fins els ha d'establir la pròpia Comissió.

Les mesures d'igualtat que s'adoptin s'han d'ajustar en tot cas a la normativa aplicable i específicament al previst pels següents articles de la Llei Orgànica 3/2007:

«Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurien d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurien de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la manera que es determini en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat al fet que es refereix l'apartat anterior haurien de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la manera que es determini en la legislació laboral.

3. Sense perjudici d'allò que es disposa en l'apartat anterior, les empreses haurien d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos en aquell.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb els representants legals dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar-ne la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran considerar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 47. Transparència en la implantació del pla d'igualtat.

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en el seu defecte, dels propis treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.»»

Conforme amb el que s'ha pactat, són les empreses subjectes a aquest Conveni amb una plantilla superior als dos-cents cinquanta treballadors aquelles que estaran obligades a elaborar i aplicar el «Pla d'igualtat» previst pels preceptes legals abans citats.

Article 41. Dret supletori i prelación de normes

1 En totes aquelles matèries no regulades en el present Conveni se seguirà allò que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i que està previst en les disposicions de caràcter general que són d'aplicació.

2. Els pactes continguts en el present Conveni, sobre les matèries en ell regulades, són d'aplicació preferent sobre qualssevol altres disposicions legals de caràcter general que vinguessin regint en la matèria.

3. Fent ús de les facultats atribuïdes per l'article 83.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors a les parts signants del present Conveni, s'estableix la seva complementarietat respecte dels restants convenis del mateix àmbit funcional, sigui quin sigui el seu àmbit territorial. Per tant, el present Conveni regirà com normativa supletòria i substitutiva del contingut de la derogada Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos, dels restants convenis col·lectius del sector, en els aspectes i matèries no previstos en aquests, sense perjudici, en tot cas, de la prohibició de concurrència que disposa el primer paràgraf de l'article 84 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Disposició addicional primera. Formació a nivell del sector

1. Les parts signants del present Conveni, essent plenament conscients de la transcendència de la formació tecnològica dels treballadors del sector, s'obliguen a sol·licitar conjuntament dels organismes competents de l'Administració Pública la creació d'un fons integrat en la seva totalitat per una part de les quotes que les empreses i treballadors del sector abonen amb destinació a la Formació Professional.

La constitució de l'esmentat fons té per finalitat organitzar i impartir els cursos i ensenyaments, la programació dels quals es consideri necessària d'acord amb les necessitats de formació que es requereixin per les empreses i treballadors del sector.

La gestió de l'esmentat fons per a la formació, si se n'obté la pertinent autorització i aportació econòmica oficial, anirà a càrrec d'una Comissió bipartida integrada a nivell nacional, i paritàriament, amb la representació dels empresaris i dels treballadors en el present Conveni, i de la qual formaran part quatre representants de cadascuna de les dues representacions, laboral i empresarial. El funcionament de l'esmentada Comissió Sectorial de Formació s'ha de fer de la manera que aquesta mateixa acordi, i l'adopció de decisions requerirà el vot favorable de, almenys, les tres quartes parts de cadascuna de les dues representacions, laboral i empresarial. De l'esmentada Comissió en poden formar part com assessors, amb veu però sense vot, dues persones per a cadascuna de les dues representacions.

2. Amb independència del que s'ha pactat en el precedent apartat 1, les dues parts signants assumeixen el contingut íntegre del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (de caràcter bipartit) signat el dia 1 de febrer de 2006 i publicat en el *Boletín Oficial del Estado* de 27 de març de 2006 i el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua, signat el 19 de desembre de 2000 i publicat en el *Boletín Oficial del Estado* de 15 de febrer de 2001, que desenvoluparan els seus efectes en l'àmbit funcional del present Conveni Col·lectiu.

La Comissió Sectorial de Formació prevista en l'anterior apartat queda facultada per desenvolupar totes les iniciatives que siguin necessàries per a l'aplicació dels esmentats Acords Nacionals.

Al pacte d'aquest apartat 2 se li confereix caràcter normatiu únicament als efectes d'allò que es disposa en l'article 86.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Disposició addicional segona.- Adhesió a l'ASEC

Les parts signants del present Conveni pacten i acorden la seva adhesió al Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, de 29 de desembre de 2004, aprovat per Resolució de la Dirección General de Trabajo de 12 de gener de 2005, publicat en el *BOE* de 29.1.2005, el qual, per tant, tindrà plens efectes en els àmbits d'obligar del present Conveni Col·lectiu.

Disposició transitòria primera

Les empreses del sector d'investigació de mercats i estudis d'opinió comptaran amb un termini de tres mesos des de la publicació del conveni en el *BOE*, per dur a terme les conversions dels actuals contractes d'obra o servei en fixos discontinus.

Disposició transitòria segona

Les parts signants del present Conveni acorden encomanar al Comitè Paritari d'aquest l'elaboració i proposta, a les parts signants, d'un nou sistema de carreres, grups, i/o categories professionals i la seva consegüent retribució, que pugui actualitzar i substituir el vigent.

Disposició final primera. Eficàcia i concurrència. Adhesió

1. El Conveni Col·lectiu d'Empreses de Planificació, Organització d'Empreses i Comptable obliga per tot el temps de la seva vigència la totalitat dels empresaris i treballadors compresos dintre del seu àmbit d'aplicació, segons determina l'article 82.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i no podrà ser afectat en tant estigui en vigor per allò que es disposi en Conveni d'àmbit diferent, excepte pacte exprés en el contingut, d'acord també amb allò que es preveu en el primer paràgraf de l'article 84 del ja citat text refós, i l'article 37.1 de la Constitució, que garanteix la seva força vinculant.

2. Les representacions de les empreses i dels treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni es trobin afectats per altres convenis col·lectius vigents, en concloure les seves respectives vigències, podran adherir-se expressament al present, quan estiguin de comú acord les parts legitimades per a això, en els termes establerts en l'article 92.1 del ja citat Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, prèvia notificació conjunta a les parts signatàries d'aquest Conveni Col·lectiu nacional i a la Dirección General de Trabajo.

Disposició final segona. Pacte Derogatori

El present Conveni Col·lectiu, dintre del seu àmbit, deroga, anul·la i substitueix totalment de manera expressa, a partir de la data de la seva entrada en vigor, al XV Conveni d'Empreses Consultores de Planificació, Organització d'Empreses i Comptable, d'àmbit nacional, subscrit amb data 28 de novembre de 2006 i publicat en el *Boletín Oficial del Estado* del dia 12 de gener de 2007 per resolució de la Dirección General de Trabajo de data 26 de desembre de 2006.

Disposició final tercera

Tant la Patronal del Sector d'investigació de mercats i estudis d'opinió com els sindicats signants d'aquest Conveni mostren la seva voluntat i es comprometen a treballar amb la base de l'Acord Col·lectiu per a les Empreses d'estudis de mercat i opinió pública i els seus enquestadors, annex al Conveni Col·lectiu d'Empreses consultores de planificació, organització d'empreses i comptable, (*BOE* núm. 148, de 21 de juny de 1988, pàgines 19.461 a 19.463), sobre l'actualització i incorporació del barem de rendiment mínim per al pròxim conveni col·lectiu del Sector.

Disposició final quarta

En el text del present Conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar els treballadors i treba-

lladores, sense que això signifiqui ignorància de les diferències de gènere existents.

ANNEX I

TAULA SALARIAL I DE PLUS CONVENI 2007

<u>CATEGORIES</u>	MES (x 14)	ANY
	Euros	Euros
GRUP I. TITULATS		
Titulats de grau superior	1.496,74	20.954,36
Titulats de grau mitjà	1.081,09	15.135,26
GRUP II. ADMINISTRATIUS		
Cap superior	1.113,35	15.586,90
Cap de primera i Caixer amb signatura	1.052,06	14.728,84
Cap de segona i Caixer sense signatura	934,93	13.089,02
Oficial de primera	817,69	11.447,66
Oficial de segona i Telefonista-recepcionista	746,65	10.453,10
Auxiliar, Auxiliar de caixa i Telefonista	655,30	9.174,20
Aspirants de setze i disset anys	554,49	7.762,86
GRUP III. TÈCNICS D'OFICINA		
Analista i Analista de sistemes	1.496,74	20.954,36
Analista-programador i Dissenyador de pàgina web	1.468,54	20.559,56
Programador sènior, Cap d'operació i Programador en Internet	1.052,06	14.728,84
Delineant-projectista	973,92	13.634,88
Programador junior, Operador ordinador, Programador màquina auxiliar, Monitor d'enregistrament i Tècnic manteniment pàgina web	942,05	13.188,70
Delineant	845,72	11.840,08
Administrador de test	802,07	11.228,98

GRUP IV. ESPECIALISTES D'OFICINA

Cap de camp	1.052,06	14.728,84
Cap de zona	934,93	13.089,02
Tabulador d'ordinador, Operador de màquina auxiliar, Preparador de treballs i Operador de perifèrics	802,07	11.228,98
Inspector-entrevistador i Dibuixant	732,41	10.253,74
Calcador	657,09	9.199,26
Codificador informàtic, Perforista, Verificador, Classificador, i Enregistrador	655,30	9.174,20
Entrevistador-enquestador i Codificador de enquesta	633,73	8.872,22

GRUP V. SUBALTERNES

Cobrador, Vigilant i Sereno	689,19	9.648,66
Conserge, Ordenança, Porter i Personal de neteja	648,28	9.075,92
Grups de setze i disset anys	546,54	7.651,56

GRUP VI. OFICIS DIVERSOS

Oficial de primera	715,86	10.022,04
Oficial segona	660,25	9.243,50
Ajudant	616,09	8.625,26

PLUS CONVENI 1.1. / 31.12.2007

<u>CATEGORÍES</u>	MES (x 14) Euros	ANY Euros
GRUP I. TITULATS		
Titulats de grau superior	104,66	1.465,24
Titulats de grau mitjà	76,32	1.068,48
GRUP II. ADMINISTRATIUS		
Cap superior	78,45	1.098,30
Cap de primera i Caixer amb signatura	74,20	1.038,80
Cap de segona i Caixer sense signatura	65,96	923,44
Oficial de primera	57,53	805,42
Oficial de segona i Telefonista-recepcionista	52,29	732,06
Auxiliar, Auxiliar de caixa i Telefonista	45,90	642,60
Aspirants de setze i disset anys	28,25	395,50

GRUP III. TÈCNICS D'OFICINA

Analista i Analista de sistemes	104,66	1.465,24
Analista-programador i Dissenyador de pàgina web	97,98	1.371,72
Programador sènior, Cap d'operació i Programador en Internet	74,20	1.038,80
Delineant-projectista	68,03	952,42
Programador junior, Operador ordinador, Programador màquina auxiliar, Monitor d'enregistrament i Tècnic manteniment pàgina web	66,29	928,06
Delineant	59,51	833,14
Administrador de test	56,45	790,30

GRUP IV. ESPECIALISTES D'OFICINA

Cap de camp	74,20	1.038,80
Cap de zona	65,96	923,44
Tabulador d'ordinador, Operador de màquina auxiliar, Preparador de treballs i Operador de perifèrics	56,45	790,30
Inspector-entrevistador i Dibuixant	51,30	718,20
Calcador	46,01	644,14
Codificador informàtic, Perforista, Verificador, Classificador, i Enregistrador	45,90	642,60
Entrevistador-enquestador i Codificador de enquesta	44,39	621,46

GRUP V. SUBALTERNES

Cobrador, Vigilant i Sereno	47,42	663,88
Conserge, Ordenança, Porter i Personal de neteja	45,21	632,94
Grups de setze i disset anys	27,81	389,39

GRUP VI. OFICIS DIVERSOS

Oficial de primera	48,44	678,16
Oficial segona	46,24	647,36
Ajudant	43,17	604,38

ANNEX II

TAULA SALARIAL I DE PLUS CONVENI 2008

<u>CATEGORIES</u>	MES (x 14)	ANY
	Euros	Euros
GRUP I. TITULATS		
Titulats de grau superior	1.538,48	21.538,72
Titulats de grau mitjà	1.111,24	15.557,36
GRUP II. ADMINISTRATIUS		
Cap superior	1.144,40	16.021,60
Cap de primera i Caixer amb signatura	1.081,41	15.139,74
Cap de segona i Caixer sense signatura	961,01	13.454,14
Oficial de primera	840,49	11.766,86
Oficial de segona i Telefonista-recepcionista	767,48	10.744,72
Auxiliar, Auxiliar de caixa i Telefonista	673,57	9.429,98
Aspirants de setze i disset anys	570,96	7.993,44
GRUP III. TÈCNICS D'OFICINA		
Analista i Analista de sistemes	1.538,48	21.538,72
Analista-programador i Dissenyador de pàgina web	1.509,50	21.133,00
Programador sènior, Cap d'operació i Programador en Internet	1.081,41	15.139,74
Delineant-projectista	1.001,09	14.015,26
Programador junior, Operador ordinador, Programador màquina auxiliar, Monitor d'enregistrament i Tècnic manteniment pàgina web	968,32	13.556,48
Delineant	869,31	12.170,34
Administrador de test	824,44	11.542,16
GRUP IV. ESPECIALISTES D'OFICINA		
Cap de camp	1.081,41	15.139,68
Cap de zona	961,01	13.454,20

Tabulador d'ordinador, Operador de màquina auxiliar, Preparador de treballs i Operador de perifèrics	824,45	11.542,27
Inspector-entrevistador i Dibuxant	752,84	10.539,79
Calcador	675,41	9.455,70
Codificador informàtic, Perforista, Verificador, Classificador, i Enregistrador	673,57	9.430,03
Entrevistador-enquestador i Codificador de enquesta	651,41	9.119,75

GRUP V. SUBALTERNES

Cobrador, Vigilant i Sereno	708,41	9.917,74
Conserge, Ordenança, Porter i Personal de neteja	666,36	9.329,04
Grups de setze i disset anys	570,96	7.993,44

GRUP VI. OFICIS DIVERSOS

Oficial de primera	735,83	10.301,62
Oficial segona	678,67	9.501,38
Ajudant	633,27	8.865,78

PLUS CONVENI 1.1. / 31.12.2008

CATEGORIES

MES (x 14)
Euros

ANY
Euros

GRUP I. TITULATS

Titulats de grau superior	107,58	1.506,12
Titulats de grau mitjà	78,45	1.098,30

GRUP II. ADMINISTRATIUS

Cap Superior	80,64	1.128,96
Cap de primera i Caixer amb signatura	76,27	1.067,78
Cap de segona i Caixer sense signatura	67,80	949,20
Oficial de primera	59,14	827,96
Oficial de segona i Telefonista-recepcionista	53,75	752,50
Auxiliar, Auxiliar de caixa i Telefonista	47,18	660,52
Aspirants de setze i disset anys	29,04	406,56

GRUP III. TÈCNICS D'OFICINA

Analista i Analista de sistemes	107,58	1.506,12
Analista-programador i Dissenyador de pàgina web	100,71	1.409,94
Programador sènior, Cap d'operació i Programador en Internet	76,27	1.067,78
Delineant-projectista	69,92	978,88
Programador junior, Operador ordinador, Programador màquina auxiliar, Monitor d'enregistrament i Tècnic manteniment pàgina web	68,14	953,96
Delineant	61,17	856,38
Administrador de test	58,02	812,28

GRUP IV. ESPECIALISTES D'OFICINA

Cap de camp	76,27	1.067,77
Cap de zona	67,79	949,07
Tabulador d'ordinador, Operador de màquina auxiliar, Preparador de treballs i Operador de perifèrics	58,01	812,16
Inspector-entrevistador i Dibuixant	52,74	738,31
Calcador	47,29	662,08
Codificador informàtic, Perforista, Verificador, Classificador, i Enregistrador	47,18	660,50
Entrevistador-enquestador i Codificador de enquesta	45,63	638,82

GRUP V. SUBALTERNES

Cobrador, Vigilant i Sereno	48,74	682,36
Conserge, Ordenança, Porter i Personal de neteja	46,47	650,58
Botons de setze i disset anys	29,04	406,56

GRUP VI. OFICIS VARIS

Oficial de primera	49,79	697,06
Oficial segona	47,53	665,42
Ajudant	44,37	621,18

ANNEX III

TAULA SALARIAL I DE PLUS CONVENI 2009

<u>CATEGORIES</u>	MES (x 14)	ANY
	Euros	Euros
GRUP I. TITULATS		
Titulats de grau superior	1.569,25	21.969,50
Titulats de grau mitjà	1.133,46	15.868,44
GRUP II. ADMINISTRATIUS		
Cap superior	1.167,29	16.342,06
Cap de primera i Caixer amb signatura	1.103,04	15.442,56
Cap de segona i Caixer sense signatura	980,23	13.723,22
Oficial de primera	857,30	12.002,20
Oficial de segona i Telefonista-recepcionista	782,83	10.959,62
Auxiliar, Auxiliar de caixa i Telefonista	687,04	9.618,56
Aspirants de setze i disset anys	594,38	8.321,32
GRUP III. TÈCNICS D'OFICINA		
Analista i Analista de sistemes	1.569,25	21.969,50
Analista-programador i Dissenyador de pàgina web	1.539,69	21.555,66
Programador sènior, Cap d'operació i Programador en Internet	1.103,04	15.442,56
Delineant-projectista	1.021,11	14.295,54
Programador junior, Operador ordinador, Programador màquina auxiliar, Monitor d'enregistrament i Tècnic manteniment pàgina Web	987,69	13.827,66
Delineant	886,70	12.413,80
Administrador de test	840,93	11.773,02
GRUP IV. ESPECIALISTES D'OFICINA		
Cap de camp	1.103,04	15.442,53
Cap de zona	980,23	13.723,22

Tabulador d'ordinador, Operador de màquina auxiliar, Preparador de treballs i Operador de perifèrics	840,94	11.773,15
Inspector-entrevistador i Dibuxant	767,90	10.750,56
Calcador	688,92	9.644,85
Codificador informàtic, Perforista, Verificador, Classificador, i Enregistrador	687,04	9.618,58
Entrevistador-enquestador i Codificador de enquesta	664,44	9.302,13

GRUP V. SUBALTERNES

Cobrador, Vigilant i Sereno	722,58	10.116,12
Conserge, Ordenança, Porter i Personal de neteja	679,69	9.515,66
Grups de setze i disset anys	594,38	8.321,32

GRUP VI. OFICIS VARIS

Oficial de primera	750,55	10.507,70
Oficial segona	692,24	9.691,36
Ajudant	645,94	9.043,16

PLUS CONVENI 1.1. / 31.12.2009

CATEGORIES

MES (x 14)
Euros

ANY
Euros

GRUP I. TITULATS

Titulats de grau superior	109,73	1.536,22
Titulats de grau mitjà	80,02	1.120,28

GRUP II. ADMINISTRATIUS

Cap superior	82,25	1.151,50
Cap de primera i Caixer amb signatura	77,80	1.089,20
Cap de segona i Caixer sense signatura	69,16	968,24
Oficial de primera	60,32	844,48
Oficial de segona i Telefonista-recepcionista	54,83	767,62
Auxiliar, Auxiliar de caixa i Telefonista	48,12	673,68
Aspirants de setze i disset anys	29,62	414,68

GRUP III. TÈCNICS D'OFICINA

Analista i Analista de sistemes	109,73	1.536,22
Analista-programador i Dissenyador de pàgina web	102,72	1.438,08
Programador sènior, Cap d'operació i Programador en Internet	77,80	1.089,20
Delineant-projectista	71,32	998,48
Programador junior, Operador ordinador, Programador màquina auxiliar, Monitor d'enregistrament i Tècnic manteniment pàgina web	69,50	973,00
Delineant	62,39	873,46
Administrador de test	59,18	828,52

GRUP IV. ESPECIALISTES D'OFICINA

Cap de camp	77,80	1.089,14
Cap de zona	69,15	968,04
Tabulador d'ordinador, Operador de màquina auxiliar, Preparador de treballs i Operador de perifèrics	59,17	828,38
Inspector-entrevistador i Dibuxant	53,79	753,13
Calcador	48,24	675,30
Codificador informàtic, Perforista, Verificador, Classificador, i Enregistrador	48,12	673,73
Entrevistador-enquestador i Codificador de enquesta	46,54	651,60

GRUP V. SUBALTERNS

Cobrador, Vigilant i Sereno	49,71	695,94
Conserge, Ordenança, Porter i Personal de neteja	47,40	663,60
Grums de setze i disset anys	29,62	414,68

GRUP VI. OFICIS VARIS

Oficial de primera	50,79	711,06
Oficial segona	48,48	678,72
Ajudant	45,26	633,64