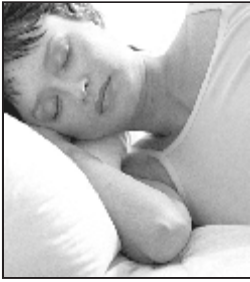


éste es **tu** sindicato



Un Sindicato Fuerte

En la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (Comfia) se integran los Sectores de Oficinas y Despachos, Telemarketing, Planificación (N.T.I.), Ingenierías y Estudios Técnicos, Gestorías Administrativas, Notarías y Corredores de Comercio, etc.; junto a los sectores financieros de Banca, Ahorro, Seguros, Cooperativas de Crédito, Financieras.

Esto te permite tener todo el respaldo de una organización que es mayoritaria en el ámbito financiero y administrativo.

Potenciar La Negociación Colectiva

El nuevo marco de las relaciones laborales nos da la herramienta para obtener nuestras reivindicaciones y la mejor de nuestras condiciones laborales mediante la negociación colectiva.

En Comfia estamos convencidos de que éste es el mejor camino para conseguir la normalidad y la justicia laboral en todos los sectores.

Potenciar La Planificación

El mundo del trabajo está en permanente cambio. La tecnología de la información está transformando cuantos servicios pueden ser prestados a los clientes, y transformando asimismo los puestos de trabajo.

La actual situación laboral, la rotación de los puestos de trabajo, nos exige a los trabajadores/as estar preparados para poder asimilar todos estos cambios.

Desde Comfia, podemos ofrecerte la formación que necesites, mediante los cursos de formación que necesites, mediante los cursos de formación continua.

También ofrecemos a nuestros delegados y delegadas la formación sindical necesaria, con unos cursos pensados expresamente para los representantes de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

Hacer Cumplir La Normativa Laboral

Desde CC.OO. - Comfia, como sindicato de clase, siempre defenderemos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, cuando estos derechos sean vulnerados.

En nuestra federación (Comfia), así como en los sindicatos regionales y provinciales dispones de un departamento de asesoría laboral y jurídica, donde podrás dirigirte siempre que te sea necesario.

Defender El Empleo Digno y De Calidad

Dentro de Comfia trabajamos por la estabilidad en el empleo, la reducción de la jornada laboral, la defensa del poder adquisitivo, la mejora de las condiciones de trabajo, la protección de la salud y la seguridad, la igualdad de oportunidades.



federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.

con nuestro esfuerzo y **tu** ayuda, lo conseguiremos

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE ASTURIAS

PUBLICADO EN EL BOPA DE 12/08/1997

INTRODUCCIÓN

Visto el texto del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, recibido en esta Dirección Provincial el 9/07/1997 suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 23/06/1997 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90º, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos.

Esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio Colectivos de esta Dirección Provincial, así como su depósito y notificación a la Comisión negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 5 de agosto de 1997.- El vicesecretario General.- 15.038.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 23 de junio del año 1997, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo OFICINAS Y DESPACHOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, con asistencia de las siguientes representaciones:

Parte Social:

* Por U.G.T.:

Don Luis García Martínez

* Por CC.OO.:

Don José Luis Pérez Álvarez

Parte Empresarial:

Don Enrique Llaneza García

Don José Ramón Alonso Menéndez

Don Fernando Fernández-Kelly Escobedo

Don Luis García de Tuñón

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes, se acuerda:

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión, el siguiente texto de Convenio Colectivo.



■ CAPÍTULO 1 - ÁMBITO

Artículo 1º. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las empresas regidas por la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, en toda su amplitud, (orden del 31 de octubre de 1972 B.O. del Estado de 14 de noviembre), y el personal a su servicio, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las previstas en la ley.

Si durante la vigencia del presente Convenio Provincial se publicase otro convenio de ámbito estatal o interprovincial cuyas condiciones en cómputo anual fueran más ventajosas para los trabajadores, éstos podrán pasar a regirse por este último.

Artículo 2º. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo anterior, así como a todos los trabajadores que se incorporen a las empresas durante la vigencia del mismo. Así mismo, afectará a las empresas que, teniendo centros de trabajo en esta provincia, su razón o domicilio social se halle fuera de Asturias.

Artículo 3º. Ámbito temporal. Vigencia.

El presente Convenio retrotraerá sus efectos salvo en los aspectos a que específicamente se aludirá a 1 de enero de 1996, rigiendo hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 4º. Sustitución y compensación de retribuciones.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas, ya lo fuera por virtud de la vigente Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, reglamentos de régimen interior, pacto individual o concesión graciable sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminuciones en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores, tomadas en su conjunto y cómputo anual, y que superen lo pactado en este Convenio Colectivo.

Artículo 5º. Denuncia.

Este convenio se entenderá prorrogado de año en año, actualizándose con los incrementos que experimente el IPC si, por cualquiera de las partes que lo han negociado, no se denuncia, al menos, con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento.

■ CAPÍTULO 2 - JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 6º. Jornada laboral.

La jornada semanal se divide en dos períodos: uno de invierno comprendido entre el primero de octubre y el 31 de mayo, con una jornada de 40 horas semanales, y una interrupción cada día para almuerzo no inferior a una hora y media, ni superior a tres horas; y otro de verano comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre con un horario o jornada

intensiva de 36 horas semanales y un descanso diario computado dentro de esas treinta y seis horas, de quince minutos.

La distribución de la jornada semanal de verano, podrá hacerse por el empresario en horarios de mañana y tarde, siempre que exista la necesidad objetiva y acreditada de cubrir tales horarios, debiendo el empresario comunicar tal extremo, con la expresión detallada de las causas y su duración a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, y con una antelación mínima de siete días. En todo caso ningún trabajador podrá ser destinado a horario de tardes un número de jornadas superior al 50% de las jornadas laborales existentes en el período considerado de 1 de junio a 30 de septiembre.

La distribución de dicha jornada intensiva de verano se realizará en las empresas de forma que no se trabajará en jornada vespertina ningún viernes del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En el mes de agosto la jornada intensiva será siempre en horario de mañana.

En el caso de que fuera precisa la realización de horarios de tarde el empresario podrá organizar dicho horario en jornada partida siempre que acredite la necesidad de tal fraccionamiento, o así lo acuerde con el trabajador afectado.

Se exceptúan de las anteriores especificaciones al personal que tenga establecido su trabajo a turnos o que ejerza funciones de vigilancia.

El personal que tradicionalmente venia prestando actividad en jornada continuada durante todo el año, mantendrá el aludido horario, sin que el mismo resulte afectado por los anteriores acuerdos.

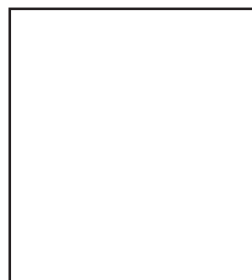
La totalidad de las especificaciones comprendidas en todos los párrafos anteriores se entienden salvo acuerdos en contrario a nivel individual.

La jornada semanal será distribuida de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo las empresas de informática que podrán establecer turnos rotatorios en sábado que permitan cubrir las necesidades del trabajo en función de su actividad, a excepción del Sábado Santo y los sábados comprendidos en la jornada de verano, que serán no laborables a todos los efectos.

Se considerarán no laborales las tardes de «Nochebuena y Nochevieja», salvo en aquellas empresas que, por necesidades de producción o servicio, no fuera factible, en cuyo caso darán un día de vacaciones al año en sustitución de dichas tardes, los trabajadores que en las tardes citadas realicen jornada completa, tendrán derecho a dos días de vacaciones en cualquier época del año, ello en el caso de que, por necesidades de servicio, tuvieran que trabajar los días de Nochebuena y Nochevieja.

Artículo 7º. Vacaciones.

El personal acogido a este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales, retribuidas a salario real de veintiocho días naturales, preferentemente en verano, y con carácter rotatorio, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores a través de sus representantes legales; más tres días laborales consecutivos en Semana Santa, estableciendo dos turnos entre los trabajadores para su disfrute. Estos tres días podrán ser disfrutados en cualquier época del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador; también podrán



disfrutarse de forma alterna. El período de vacaciones no podrá iniciarse en día festivo o en víspera de festivo. En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período vacacional, se podrán disfrutar éstas en cualquier mes del año a partir de la fecha de alta, de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 8º. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias y destajos queda totalmente suprimida durante la vigencia del presente Convenio, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 9º. Permisos retribuidos. [[★] ver nota aclaratoria en pág.12]

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad: 5 días.
- c) Por fallecimiento de hermanos políticos: 3 días naturales.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 3 días naturales.
- e) Por alumbramiento de la esposa: 3 días laborales, ampliables si concurre gravedad.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Por el traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- h) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título.
- i) 1 día natural, coincidiendo con el día de la boda, por matrimonio de un hijo/a.

Artículo 10º. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven un mínimo de un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 20 días, una sola vez o en dos fracciones al año, y habrán de otorgarlo las empresas salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Artículo 11º. Excedencia.

La excedencia voluntaria regulada en la vigente Ordenanza Laboral y demás disposiciones legales concordantes, será obligatoriamente concedida por las empresas cuando el trabajador lleve prestando un año de servicios. La excedencia forzosa será concedida por las empresas, además de en los casos establecidos por la legislación, cuando el trabajador sea requerido para el ejercicio de función o cargo público sindical.

Artículo 12º. Excedencia por maternidad.

La mujer trabajadora, tendrá derecho a un período de descanso laboral conforme con la legislación vigente.

Asimismo, la mujer trabajadora o bien el trabajador, indistintamente el uno de la otra, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a la fecha a que cada hijo nacido y vivo cumpla los tres años de edad, pudiéndose ejercitarlo dentro de este período en cualquier momento, y por una sola vez. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que viniera disfrutando.

La madre o el padre tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La mujer o el hombre podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal diaria en una hora con la misma finalidad; cuando ambos sean trabajadores de la misma empresa o empresas distintas afectadas por este convenio, este derecho sólo podrá ejercitarlo uno de los cónyuges.

Las empresas, en la medida de sus posibilidades, tratarán de flexibilizar la jornada del trabajador que tenga hijos menores de 7 años a su cargo para atender las necesidades más ineludibles.

Los mismos derechos se aplicarán en el supuesto de adopción.



■ CAPITULO 3 - GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 13º.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a considerar la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva.

A) Delegados de personal y Comités de Empresa: A la entrada en vigor del presente Convenio se impulsará y facilitará la celebración de las preceptivas elecciones sindicales de los representantes de los trabajadores. Los delegados que así elijan, al igual que los ya elegidos y los Comités de Empresa son los órganos unitarios de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a los trabajadores en los locales de la empresa, control y gestiones varias, les vinieran reconocidas en la legislación vigente. En cuanto a las cuarenta horas mensuales retribuidas a que tienen derecho dichos delegados o comités para sus funciones de representación de los trabajadores, constituirán partes de las mismas las empleadas en una reunión mensual ordinaria, pero no las relativas a cuantas reuniones se convoquen por la empresa que no tengan el carácter socio-laboral.

B) Secciones Sindicales: Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, afiliados a una central sindical legalmente constituida podrán crear Secciones Sindicales de Empresa con las garantías siguientes:

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, la empresa entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la Sección Sindical a la que pertenezca; en caso de no estar afiliado se entregará al Comité o delegado de Personal.
2. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán difundir libremente las comunicaciones de su Central Sindical, dispondrán de un tablón de anuncio y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de acción sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto, sin interrupción del proceso productivo.
3. Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de empresa fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical podrán asistir responsables de su Central Sindical. Dentro de sus posibilidades, las empresas facilitarán locales donde se celebren estas reuniones.

C) Participación: Las empresas afectadas por este Convenio, tendrán

la obligación de facilitar a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, información precisa sobre la situación y la marcha general de la misma, así como los datos necesarios para el cálculo de la masa salarial.

D) Cierres o expedientes de regulación de empleo o crisis: cualquier anomalía empresarial como cierre, expedientes de regulación de empleo, etc., serán comunicados a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S.

■ CAPITULO 4 - PREVISIÓN Y ACUERDOS SOCIALES

Artículo 14º. Formación.

Los trabajadores inscritos en cursos de organización en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tendrán derecho a los permisos necesarios por el tiempo máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud o evaluación; también podrán pedir la división de las vacaciones anuales períodos distintos. En caso de que se trabaje a turno, lo hará en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. Se respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 12º de la vigente Ordenanza de Oficinas y Despachos y lo dispuesto en este sentido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º. Período de Prueba.

Podrán concertarse, por escrito, períodos de prueba que, en ningún caso, podrán exceder de los señalados a continuación:

- a) Personal titulado: 6 meses.
- b) Personal administrativo: 2 meses.
- c) Subalternos y oficios varios: 15 días.

Artículo 16º. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

- a) Personal obrero y subalterno: 8 días.
- b) Administrativos: 15 días.
- c) Jefes administrativos y técnicos: 30 días.

Artículo 17º. Ascensos.

Cuando se cubran vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo se dará prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma, estableciéndose un control sindical por los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, en las pruebas o exámenes que se exijan. Las vacantes, siempre que no haya disminuido el trabajo o producción de la empresa, serán obligatoriamente cubiertas.

Artículo 18º. Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y maternidad, los trabajadores afecta

dos percibirán mientras dure dicha situación, la cantidad necesaria para complementar la diferencia de la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real a cargo de la empresa.

Artículo 19º. Profesionales.

Las empresas abonarán a sus profesionales colegiados, que así lo acrediten y su contratación laboral sea con dedicación exclusiva, la cuota anual colegial, licencia fiscal y la Mutualidad de su respectivo Colegio.

Artículo 20º. Jubilación especial a los 64 años.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligarán a sustituir simultáneamente, al trabajador de 64 años que voluntariamente se jubile al amparo del R.D.L. 14/81 de agosto, y demás disposiciones legales concordantes, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Artículo 20º bis. Vestuario.

La empresa que tenga personal con obligación de usar uniforme dotarán al mismo de dos unidades al año, distinguiendo la diferencia en su caso, entre uniforme de invierno o de verano, considerando el año por trabajo efectivo y no de cómputo natural.

■ CAPITULO 5 - RETRIBUCIONES [[+] consulta la última tabla en nuestra web]

Artículo 21º. Tablas Salariales para el año 1.996 y 1.997.

La Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 1995, revisada experimentará un incremento del 4% resultando así la tabla salarial aplicable en 1996, tal como figura en anexo I.

Año 1997: Todos los conceptos retributivos salariales contenidos en las tablas del Convenio Colectivo para el año 1996, se incrementarán en el IPC previsto 2,6% más 0,4%. Los extrasalariales sufrirán el mismo incremento pero a partir de la fecha de la firma del Convenio.

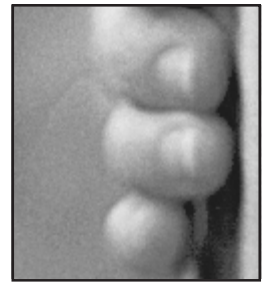
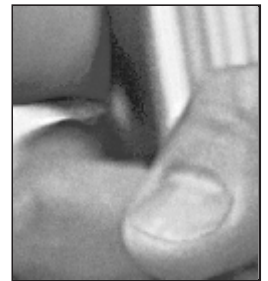
En el anexo correspondiente figura la Tabla Salarial a aplicar para 1.997.

El mismo porcentaje de incremento sufrirán las cantidades garantizadas en la Póliza de Seguro a que alude el art. 29º del Convenio y a partir de la fecha de la firma.

Año 1998: Todos los conceptos retributivos salariales contenidos en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo para el año 1997, se incrementarán en el IPC previsto para dicho año más 0,4%. Los extrasalariales sufrirán el mismo incremento aludido.

Artículo 22º. Antigüedad.

Los premios de antigüedad serán quinquenios del 10% sobre el salario del trabajador en cada momento y en número ilimitado, computándose desde la



fecha de ingreso en la empresa, con excepción de las categorías de aspirantes y botones.

Artículo 23º. Dietas y Kilometraje.

El trabajador que por necesidades del servicio y orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, percibirá las siguientes dietas:

1.- Por desayuno: 5,77 euros. [➤]

2.- Por comida: 12,02 euros. [➤]

3.- Por cena: 12,02 euros. [➤]

4.- Si pernocta fuera de su domicilio, la empresa abonará los gastos del hotel (tres estrellas).

5.- Además del importe de las dietas señaladas, se abonarán los gastos de locomoción; si es en tren, en primera, y si es en avión, en clase turista.

6.- Los trabajadores que utilicen medios propios de locomoción, percibirán 0,25 euros, kilómetro recorrido. [➤]

Artículo 24º. Turnicidad.

Los trabajadores que trabajen a turnos, percibirán un plus por este concepto, en las siguientes cuantías:

a) Quienes trabajen en los dos primeros turnos de mañana y tarde, 193 ptas. (1,16 euros) por el día de trabajo efectivo para el año 1.996 y 199 ptas. (1,20 euros) para el año 1.997. [➤]

b) Quienes trabajen en turno de noche percibirán plus de nocturnidad, consistentes en un 25% del salario base correspondiente.

Artículo 25º. Nocividad o toxicidad: peligrosidad y penosidad.

Los trabajadores que realicen funciones laborales que por sus características son catalogadas como nocivas o tóxicas, peligrosas o penosas en los apartados siguientes, percibirán un plus de 629 ptas. (3,78 euros) por día trabajado en el año 1.996 y 648 ptas. (3,89 euros) para el año 1.997 [➤]. Asimismo serán sometidos a revisión médica con una periodicidad mínima de tres meses.

Se entenderán por trabajos nocivos o tóxicos, peligrosos o penosos:

1.- Los realizados por cualquier trabajador que, por circunstancias de producción tenga su centro de trabajo en obras o lugares subterráneos, túneles, puentes, excavaciones, personal que trabaje con productos tóxicos, fotocopiadoras, reproductores de planos, etc. (cualquiera que sea el número de máquinas a su cargo) más del 30% de la jornada laboral.

Dada la naturaleza del trabajo que desarrollan los/as Asistentes Sociales, y siempre que su actividad se conecte con labores tóxicas, penosas o peligrosas, percibirán la cantidad de 11.580 ptas./mes (69,60 euros) trabajado. [➤]

2.- Todos aquellos en que así lo considere la Comisión Paritaria que se establece en el presente convenio. En caso de que no haya acuerdo en el seno de la misma, dictaminará sobre el particular la Inspección de Trabajo y el Gabinete de Higiene y Seguridad Social de Trabajo.

Artículo 26º. Pagas Extraordinarias.

Se establecen las siguientes:

1.- Paga de Marzo: Se abonará en función del salario vigente al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de abono, será dentro del primer trimestre del año natural y por importe de un mes de salario y antigüedad. Su prorrateo será anual.

Esta paga sustituye a la denominada de Beneficios.

2.- Paga de Vacaciones: Será abonada antes del 15 de julio o día laboral inmediatamente anterior si este fuera festivo. Su importe será de un mes de salario y antigüedad. su prorrateo será semestral.

3.- Paga de Navidad: Será abonada el 15 de diciembre, y en los mismos términos que la de vacaciones.

Artículo 27º. Plus de desplazamientos.

Todos los trabajadores con derecho a Plus de Distancia, conforme a la legislación vigente, percibirán éste en la cuantía de los medios regulares de transporte; de no existir éstas, percibirán 0,15 euros por kilómetro [+]. Se respetarán los domicilios contractuales, actuales a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 28º. Quebranto de moneda.

El cobrador, pagador y cajero, percibirán la cantidad de 2.598 ptas. (15,61 euros) por mes de trabajo efectivo por este concepto, y a partir de la firma del presente convenio. En el año 1.998 experimentará el incremento pactado. [+]

Artículo 29º. Seguro colectivo.

Las empresas deberán suscribir las siguientes garantías obligatorias, según el anexo correspondiente.

■ DISPOSICIONES FINALES

Primera. Las definiciones y funciones del personal de informática son las que se fijan en el Boletín Oficial de la Provincia, de 24 de febrero de 1.981, número 45.

Segunda. La readmisión por excedencia forzosa de cargos públicos, políticos o sindicales será automática, debiendo el interesado/a solicitarla con una antelación de un mes a la expiración de mandato o cargo.

Tercera. Se recomienda a las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, la implantación y uso del material más adecuado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo (gafas, sillas anatómicas, material ergonómico, filtros y protectores de pantallas, etc.), en orden de mejorar la salud laboral de los trabajadores.

Cuarta. Los atrasos derivados de la aplicación de lo pactado en este convenio, serán abonados antes del mes de septiembre de 1.997.

Quinta. Se efectuará un reconocimiento médico anual, obligatorio, a los trabajadores afectados por este convenio.



■ ANEXO V.

En todo lo no regulado expresamente en este convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de fecha 31/10/1972, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente convenio.

■ ANEXO II. COMISIÓN PARITARIA.

Como órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, queda integrada por los siguientes señores:

Por la representación de los trabajadores:

D. Luis García Martínez (FES-UGT).

D. José Manuel Fernández Cuesta (Comfia - CC.OO.).

Por la representación de las empresas:

D. José Ramón Alonso Menéndez.

D. Félix Arnaez Criado.

Los acuerdos de esta Comisión tienen el carácter de vinculantes, y forman parte del convenio. Esta Comisión tiene el carácter de vinculante, y forma parte del convenio. Esta Comisión se reunirá cada tres meses, o cuando surja algún caso especial con carácter urgente para resolver cuantas dudas puedan plantearse.

■ ANEXO IV. POLIZA DE SEGURO. GARANTÍAS OBLIGATORIAS.

1.- Póliza de vida: [✚]

1.1.- Muerte natural.....1.285.000 ptas. (7.723 euros).

1.2.- Invalidez permanente total, absoluta
o gran invalidez.....1.285.000 ptas. (7.723 euros).

1.3.- En el supuesto de que las empresas contratasen un trabajador/a, afectado de Invalidez permanente total, para su profesión habitual, y con posterioridad se le declarase una Invalidez absoluta, en este caso solamente percibirá una compensación de 200.000 ptas. (1.202 euros) a cargo de la empresa.

2.- Póliza de accidente: [✚]

2.1.- Muerte por accidente.....1.285.000 ptas. (7.723 euros).

2.2.- Invalidez permanente total y absoluta por accidente comprendiendo también las invalideces parciales, según el baremo establecido en la póliza..... 1.285.000 ptas. (7.723 euros).

En caso de muerte por accidente, los beneficiarios percibirán 2.570.000 ptas. (15.446 euros) -suma de ambas pólizas-. En caso de invalidez total y absoluta, percibirían igualmente 2.570.000 ptas. (15.446 euros) -suma de invalidez total y absoluta de vida y de la total de accidentes-.

■ ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

Nivel / Categorías:

- 1.- Titulado Superior, Jefe de proceso de datos, técnico de sistemas.
- 2.- Titulado medio ,graduado social, oficial mayor, jefe superior administrativo, analista de sistemas.
- 3.- Jefe de delineación, Jefe de departamento de topografía, analista de aplicación, programador de sistemas supervisor de operaciones, jefe administrativo de primera, cajero con firma, jefe de venta, delineantes proyectistas, jefe de explotación, jefe de equipo de información.
- 4.- Jefe administrativo de segunda, jefe de reporteros, traductores, intérpretes jurados de más de un idioma, administrador de test, coordinador de tratamientos de cuestionarios, topógrafo auxiliar, programador de aplicaciones, jefe de zona, capataz agrícola diplomado (por el Ministerio de Agricultura o centros similares, autorizados o reconocidos), delineante de primera, programador de máquinas auxiliares, controlador, jefe de visitadores jefe de viajeros.
- 5.- Oficial administrativo de primera, cajero intérprete jurado de un idioma, operadores de máquinas, contables, taquimecanógrafos, telefonista recepcionista con dos o más idiomas, coordinador de estudios, jefes de equipos de encuestas, jefe de máquinas básicas, dibujante, delineante de topografía, operador de consola, monitor de registros de datos, inspector comercial encargado de oficios varios, traductor-intérprete de un idioma, delineante de segunda, cintotecario, visitadores, viajeros, vigilantes-jurado.
- 6.- Reporteros de agencias de información, traductores e intérpretes no jurados, operadores de tabuladores, inspectores de entrevistadores, oficial de segunda administrativo, telefonista recepcionista, implantador de aplicaciones, operador de periféricos, verificador, oficial primera oficios varios, calcador, conductor de primera especialista agropecuario, azafatas de congreso.
- 7.- Telefonista, auxiliar administrativo, entrevistador, clasificadores, conserje mayor, auxiliar de delineante, oficial segunda oficios varios, conductor segunda, operador auxiliar, grabador, codificador de datos, cobrador-pagador.
- 8.- Conserje, ayudante, operador de reproductores (de planos), operador de multcopistas y fotocopadoras, ordenanza, vigilante, limpiador, peón, mozo.
- 9.- Aspirantes administrativos y botones de dieciséis a diecisiete años.

[★] CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ACTUALIZADOS.

[consulta la última tabla en nuestra web]

[★] NOTA ACLARATORIA. Artículo 9º - Permisos retribuidos.

Siendo el Estatuto de los Trabajadores una norma de rango superior, y como quiera que los convenios colectivos mejoran y complementan a este, hay que tener en cuenta que a efectos de «permisos retribuidos» se atenderá a lo estipulado en el art. 37.3.b):

«Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días».

La jurisprudencia aclara que *«es la necesidad del desplazamiento lo que opera la ampliación a cuatro días (...) de suerte, que basta con que concurra dicha necesidad para que se genere el derecho aludido»*. TSJ Aragón 62/1994 de 2 de febrero.