

16423 RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de «Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable»

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable», que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1989, de una parte, por «Tecniberia», «Aneso» y «Aneimo», en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro Lopez.

IV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACION, ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE SUSCRITO ENTRE TECNIBERIA, ANESI Y ANEIMO Y UGT Y CC.OO.

Art. 1.— Ambito funcional.

El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, incluidas las de servicios de informática, así como las de investigación de mercado y de la opinión pública, que vineran regidiéndose por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de Octubre de 1972.

Art. 2.— Ambito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.— Ambito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el art. 1 que se rijan por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el art. 39.1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.— Ambito temporal.

- 1.ª La duración del presente convenio colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 19 de enero de 1986, y el primero de enero de 1989 para los mismos conceptos indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma.
- 2.ª Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1989, prorrogándose anualmente por tática aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 5.— Denuncia y revisión.

- 1.ª Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.
- 2.ª En el caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte que formule su denuncia deberá acompañar propuesta sobre los puntos y contenidos que comprende la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se elevará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

- 3.ª Denunciado el convenio en los términos anteriormente establecidos, las partes se obligan a comenzar las negociaciones para su revisión dentro del primer trimestre del año en que deba iniciar su vigencia.

Art. 6.— Vinculación a la totalidad.

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

Art. 7.— Suspensión. Aprobación.

- 1.ª Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vineran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.
- 2.ª Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquéllos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Art. 8.— Respeto de las mejoras adquiridas.

- 1.ª Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.
- 2.ª Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

Art. 9.— Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación

- 1.ª Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.
- 2.ª Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo, y dentro del contexto del presente convenio, a instancia de una de las dos partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje. Intentado sin efecto el obligado trámite interpositivo ante el Comité o transcurridos quince días desde su constitución que se haya efectuado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.
- 3.ª Las partes firmantes aprueban el Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, manteniendo la vigencia, pero con referencia siempre al presente convenio y a la representación empresarial que lo suscribe, del Reglamento aprobado con fecha 24 de julio de 1984, inscrito en el Registro de la Dirección General de Trabajo al Libro IV, folio 29, asiento nº 10, cuya reiterada aprobación se produjo el 7.7.86 para el III Convenio Colectivo de ámbito nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, cuyo texto, con las salvedades indicadas, se da aquí por reproducido.

4.- El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y los suplentes de cada una de las dos partes signatarias del convenio, siendo designados como Copresidentes D. Pascual Ortega (UGT) y D. Carlos Hernández (TECNIBERIA); como vocales titulares D. José M.ª Hernández (TECNIBERIA), D. Luis Sánchez (ANESB) y Antonio Pons (ANEIMO); D. Carlos Muñoz (C.C.O.O.), D. Fernando Recio (C.C.O.O) y D. Juan Albert (UGT) y como vocales suplentes D. Jesús Bartolomé (TECNIBERIA), D. Simón Moya (ANESB), Dña. Feliciano Alonso (UGT) y D. Félix Fernández (C.C.O.O.); los cuales, todos ellos aceptan sus cargos respectivos.

Art. 10.- Período de prueba de empleo.

- 1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- 2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- 3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 11.- Provisión de vacantes.

- 1.- Cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de 10 días a la fecha fijada para el examen.
- 2.- No obstante lo establecido en el apartado anterior, se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas en puestos de confianza, directivos, o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

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

Art. 12.- Promoción o ascenso.

- 1.- Se concederá preferencia al personal localitario al servicio de las empresas para que puedan ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.
- 2.- Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a oficiales de 2ª automáticamente.
- 3.- Para el ascenso o promoción de los trabajadores se respetará con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Art. 13.- Reglas para la provisión de vacantes.

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

- a) Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a concurrir, solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría inmediata superior del mismo o de distinto grupo profesional.
- b) Se en prueba, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.
- c) En igualdad de circunstancias, y siempre que la Dirección les haya considerado aptos para el puesto a que aspiren, tendrán preferencia los trabajadores pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.
- d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el inciso anterior, o ninguno, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.
- e) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino también a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.
- f) Caso de no reunir los trabajadores solicitantes los requisitos y conocimientos exigidos para la vacante, a juicio de la empresa, ésta podrá proceder a cubrir la misma con personal ajeno.
- g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

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

Art. 14.- Organización del trabajo.

- 1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de Empresa.
- 2.- Sin mena de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, Delegados de personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente convenio.

Art. 15.- Bolsa de estudios.

Los trabajadores merced de diecinueve años podrán solicitar una bolsa de quince mil doscientas pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Art. 16.- Categorías profesionales.

- 1.- Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente convenio, serán las mismas que se indican para la respectiva categoría profesional en el art. 11 de la Ordenanza Laboral de OGCinas y Despachos.
- 2.- La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener previstas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.
- 3.- No obstante lo previsto en el apartado 1.º del presente artículo, las categorías que a continuación se indican quedan definidas del modo siguiente, sustituyendo a las de igual denominación contenidas en la Ordenanza Laboral o adicionándose a las en ella reconocidas:

- a) Administrador de tests. - Es el empleado que realiza la aplicación de tests psicométricos para la calificación del personal. Los corrige y valora de acuerdo con las plantillas y baremos contenidos en los manuales de test ó baterías de tests y formula el correspondiente informe psicométrico. Es el colaborador directo de los departamentos de psicología establecidos en la empresa y depende del titulado superior en la especialidad.
- b) Jefe de campo. - Es el empleado que dirige y coordina todas las operaciones de recogida de datos del exterior, teniendo a su cargo a jefes de zona, inspectores de entrevistadores y entrevistadores.
- c) Jefe de zona. - Realiza las mismas funciones del jefe de campo, a las órdenes de éste, en un área definida por la empresa. En caso necesario realizará funciones de inspector y entrevistador.
- d) Entrevistador-encuestador. - Es el empleado que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales.
- e) Analista. - Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:
- Cadenas de operaciones a seguir.
 - Diseño de documentos base.
 - Documentos a obtener.
 - Diseño de los mismos.
 - Ficheros a tratar: su definición.
 - Puesta a punto de las aplicaciones.
 - Creación de juegos de ensayo.
 - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
 - Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
 - Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.
- f) Analista de sistemas. - Le corresponde el diseño, puesta a punto, y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de Mecanización.
- 18.- Fortitarse e informarse de todo lo concerniente al Proceso de Datos.
- Componentes físicos (Hardware).
 - Componentes lógicos (Software), aplicaciones, organización.
- 28.- Asesorar y coordinar con todo el personal de la Empresa sobre las posibilidades de Proceso de Datos.
- g) Analista-programador. - Es el trabajador que, por una parte, le corresponde dentro de los procesos a cargo de lo definido como Programador, aquellos que por su estudio, confección o tratamiento revistan mayor complejidad y, de otra, aquellos de los definidos entre los del analista, referentes a aplicaciones sencillas.
- h) Programador senior. - Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta el software para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
- Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que se le sea indicado.
- Además, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.
- i) Jefe de grabación. - Es el trabajador que, con personal a su cargo, tiene plena su responsabilidad:
- La planificación del trabajo a realizar en cada una de las operaciones, turnos y perforaciones.
 - La asignación de recursos humanos en cada puesto de trabajo y en cada momento.
 - La coordinación con Análisis y Programación para la puesta a punto de las cadenas y para las pruebas que haya que realizar.
 - La coordinación con Técnica de Sistemas para el mejor aprovechamiento del sistema.
 - El conocimiento, en todo momento, del sistema operativo y del trabajo para tomar decisiones en las dudas que se presenten en operación.
 - Llevar estadísticas de averías y control de mantenimiento preventivo en todas las máquinas.
 - La conversión de los manuales de operación.
- j) Programador junior. - Es el trabajador que traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador los órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento a partir de la documentación realizada por un técnico de cualquiera de las categorías profesionales de rango superior.
- Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.
- k) Operador de ordenador. - Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.
- l) Monitor de grabación. - Es el trabajador responsable de la planificación, organización y control del área de grabación, obteniendo el máximo rendimiento de los equipos y personal, confeccionando los programas necesarios, tanto de grabación como de utilidades del sistema.
- ll) Preparador de trabajo. - Es el trabajador responsable de agrupar los elementos necesarios para la ejecución de un trabajo: documentos básicos, papel, fichas, fichas de control, cintas y discos, todo ello en función de la planificación del equipo. Debe reclamar los documentos necesarios para los servicios interesados si no se han devuelto en tiempo útil y prevenir a su superior en caso de demora.
- Además, debe asegurarse de que la secuencia de operaciones se ejecuta efectivamente: controles a la llegada, ejecución, control de los documentos producidos, clasificación y archivo de los materiales utilizados.
- m) Operador de periféricos. - Es el trabajador que realiza la colocación y retirada de todo tipo de soportes de las unidades periféricas del ordenador, dirigido por su superior, y se preocupa del manejo de máquinas vinculadas al ordenador a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo.
- n) Digitizador. - Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en transformar datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos a código y/o viceversa, apoyado en tablas escritas, memorizadas, etc., u/o con el uso de cualquier elemento de informática.
- ñ) Operaria, verificadora, clasificadora y grabadora. Son los trabajadoras que realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras, clasificadoras y grabadoras, conociendo perfectamente la técnica de perforación de fichas, máquinas, formatos, tipos de validación, etc., y deberán consultar las reglas, ayudas, documentos necesarios para mejorar su trabajo.

Art. 17.- Trabajos de categoría superior.

- 1.- Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar funciones de categoría superior a la que tenga atribuida, permitiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario actual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.
- 2.- Esta modalidad podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no. Al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.
- 3.- El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado accenda a ella.
- 4.- Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Art. 18.- Trabajos de categoría inferior.

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

Art. 19.- Servicio militar.

- 1.- De acuerdo con lo pactado en el art. 8.º del presente convenio, y en sus propios términos, las empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el art. 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para los trabajadores a ellas adscritos en la fecha del 12.2.81, pendientes del servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias y con idénticos requisitos que tuvieran establecidas.
- 2.- Para los trabajadores incorporados a las empresas con posterioridad a la fecha del 12.2.81, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar o servicio social sustitutorio, se aplicarán las normas contenidas en el art. 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 20.- Jornada laboral.

- 1.- La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiseis horas y veintiseis minutos. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa. De acuerdo con lo establecido en el art. 17.2 del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperada.
- 2.- Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán reusar las 36 horas semanales durante el periodo en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.
- 3.- En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporalidad más beneficiosas se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa, sin que la distribución semanal aumente o la que pudiera pactarse conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.
- 4.- A partir de las catorce horas, salvo en periodo de jornada intensiva, los labores tendrán la consideración de laboralmente innócuos. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.
- 5.- La dirección de la empresa, considerando en lo posible las usanzas del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.
- 6.- Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, así como al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetará las vacaciones en la empresa de origen.

Art. 21.- Vacaciones.

- 1.- Todos los trabajadores al servicio de las empresas disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.
- 2.- Las vacaciones se disfrutarán siempre en una sola vez y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para tomar la totalidad de las vacaciones.

Art. 22.- Permisos por causas.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de ochocientos kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyendo en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

Art. 23.- Permisos pagados.

- 1.- Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.
- 2.- No obstante, excepcionalmente, cuando permiso podrá ser fraccionado en dos períodos sucesivos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
- 3.- Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren libre servicio el siguiente número de trabajadores:
 Empresas de 1 a 25 trabajadores: un trabajador
 Empresas de 26 a 50 trabajadores: dos trabajadores
 Empresas de 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores
 Empresas de más de 100 trabajadores: más del 3% del personal
 En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo turno o turno de la empresa.

Art. 24.- Permisos pagados.

- 1.- En materia de clasificación de personal se atenderá en el Ordenamiento Jurídico de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resultare de pertinente aplicación.

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

Art. 25.- Antigüedad.

1.- Las bonificaciones por años de servicio, a que se refiere el art. 25 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, tras trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

2.- No obstante, de acuerdo con lo pactado en el art. 8.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12.2.81 continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

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

Art. 26.- Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

Con las condiciones y requisitos contenidos en el art. 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las empresas mantendrán hasta doce meses el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 27.- Tablas salariales.

1.- Los salarios pactados en el presente convenio para el año 1988, en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

<u>GRUPO I.- Titulados.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Titulado de grado superior.....	118.948	1.665.267
Titulado de grado medio.....	85.916	1.232.818

GRUPO II.- Administrativos.

Jefe Superior.....	88.305	1.236.264
Jefe de 1ª y Cajero c/firma.....	83.609	1.170.532
Jefe de 2ª y Cajero s/firma.....	74.301	1.040.214
Oficial 1ª.....	63.592	890.293
Oficial 2ª.....	57.934	811.071
Auxiliar, Aux. de caja y Telefonista-recepcionista.....	49.648	695.073
Telefonista.....	48.498	678.979
Aspirante de 17 años.....	26.471	396.594
Aspirante de 16 años.....	27.504	385.060

GRUPO III.- Técnicos de oficina.

Analista y Analista de sistemas.....	118.948	1.665.267
Analista-programador.....	116.706	1.633.884
Programador senior y Jefe de operación.....	83.609	1.170.532
Delineante-proyectista.....	76.595	1.071.377
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación.....	73.971	1.035.599
Delineante.....	67.052	938.732
Administrador de test.....	63.592	890.293

GRUPO IV.- Especialistas de oficina.

	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Jefe de campo.....	83.609	1.170.532
Jefe de zona.....	74.301	1.040.214
Tabulador de ordenador, Operador máquinas aux., Preparador de trajes y Operador de Periféricos.....	63.592	890.293
Inspector-entrevistador y Dibujante.....	57.934	811.071
Calcedor.....	51.975	727.644
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador.....	49.648	695.073

GRUPO V.- Subalternos.

Cobrador, Vigilante y Sereno.....	53.299	746.183
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal limpieza.....	50.816	711.424
Botones de 16 y 17 años.....	27.504	385.060

GRUPO VI.- Oficinas varias.

Oficial 1ª.....	54.458	762.407
Oficial 2ª.....	51.975	727.644
Ayudante.....	48.498	678.979

2.- Para el año 1989, los salarios pactados en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

<u>GRUPO I.- Titulados.</u>	<u>Mes x 14</u>	<u>Anual</u>
Titulado de grado superior.....	126.085	1.765.183
Titulado de grado medio.....	91.071	1.274.987

GRUPO II.- Administrativos.

Jefe Superior.....	93.603	1.310.440
Jefe de 1ª y Cajero c/firma.....	88.626	1.240.764
Jefe de 2ª y Cajero s/firma.....	78.759	1.102.627
Oficial 1ª.....	67.408	943.711
Oficial 2ª.....	61.410	859.735
Auxiliar, Aux. de caja y Telefonista-recepcionista.....	52.627	736.777
Telefonista.....	51.408	719.718
Aspirante de 17 años.....	30.179	422.510
Aspirante de 16 años.....	29.155	408.164

GRUPO III.- Técnicos de oficina.

Analista y Analista de sistemas.....	126.085	1.765.183
Analista-programador.....	123.706	1.731.917
Programador senior y Jefe de operación.....	88.626	1.240.764
Delineante-proyectista.....	81.194	1.136.720
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación.....	78.410	1.097.735
Delineante.....	71.275	995.056
Administrador de test.....	67.408	943.711

GRUPO IV.- Especialistas de oficina.

Jefe de campo.....	88.626	1.240.764
Jefe de zona.....	78.759	1.102.627
Tabulador de ordenador, Operador máquinas aux., Preparador de trajes y Operador de Periféricos.....	67.408	943.711
Inspector-entrevistador y Dibujante.....	61.410	859.735

	Mes x 14	Anual
Calculador.....	55.093	771.303
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador- encuestador.....	52.627	736.777
GRUPO V.- Subalternos.		
Cobrador, Vigilante y Sereno.....	56.497	790.954
Conserje, Ordenanza, Portero y Per- sonal limpieza.....	53.865	754.109
Socones de 16 y 17 años.....	29.155	408.164
GRUPO VI.- Oficios varios.		
Oficial 1ª.....	57.725	808.151
Oficial 2ª.....	55.093	771.303
Ayudante.....	51.408	719.718

- Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en este artículo.
- En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1.989 un crecimiento superior al seis por ciento, se efectuará una revisión de la tabla salarial equivalente a dicha diferencia. La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1.989 y, cuando proceda, se abonará con efectos de 1 de enero de dicho año. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1.990. La revisión salarial que proceda se abonará, en su caso, en una sola paga, previa publicación en el B.O.E de las tablas salariales que elabore el Comité Paritario previsto en el art. 9 del presente convenio.
- En el caso de darse el supuesto previsto en el apartado 4 será también de aplicación lo establecido en el anterior apartado 3.

Art. 28.- Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

- Los importes anuales reconocidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 27.
- Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad deberán haberse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.
- Las empresas que vayan abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Art. 29.- Horas extraordinarias.

- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:
 - Horas extraordinarias necesarias en supresión.
 - Horas extraordinarias que resulten exigidas por la necesidad de reparar averías o otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materiales por su realización.
 - Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad en que se trate; mantenimiento, siempre que no quepa la realización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

- La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
- Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de entenderse en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, o lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.
- Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, con el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Art. 30.- Dietas y desplazamientos.

- Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:
 - Jefes de zona, inspectores de entrevistadores y entrevistadores..... 3,103 Ptas/día
 - Resto del personal..... 5,014 Ptas/día
- En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un cincuenta por ciento.
- Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.
- La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sujeción estricta a la legislación española y al presente convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden cometer sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Art. 31.- Plus de convenio.

- Con efectos de 1º de enero de 1.988, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 3 del presente artículo.

GRUPO I.- Empleados	Mes x 14	Anual
Técnico de grado superior.....	6.180	114.514
Técnico de grado medio.....	5.265	93.510
GRUPO II.- Administrativos.		
Jefe superior.....	6.125	85.750
Jefe de 1ª y Jefe inferior.....	5.729	81.190

	Mes x 14	Anual		Mes x 14	Anual
Jefe de 2ª y Cajero Oficina.....	5.154	72.151	Auxiliar, Aux. de caja y Telefonista-recepcionista.....	3.634	50.875
Oficial 1ª.....	4.411	61.755	Telefonista.....	3.551	49.714
Oficial 2ª.....	4.000	55.997	Aspirante de 17 años.....	2.083	29.169
Auxiliar, Auxiliar de Caja y Telefonista-recepcionista.....	3.428	47.995	Aspirante de 16 años.....	2.013	26.180
Telefonista.....	3.350	46.900			
Aspirante de 17 años.....	1.966	27.516	<u>GRUPO III.- Técnicos de oficina.</u>		
Aspirante de 16 años.....	1.899	26.585	Analista y Analista de sistemas.....	6.670	121.385
<u>GRUPO III.- Técnicos de oficina.</u>			Analista-programador.....	6.118	113.650
Analista y Analista de sistemas.....	8.180	114.514	Programador senior y Jefe de operación.....	6.147	81.190
Analista-programador.....	7.658	107.217	Delineante-proyectista.....	5.636	78.896
Programador senior y Jefe de operación.....	5.799	81.190	Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación.....	5.439	76.144
Delineante-proyectista.....	5.316	74.432	Delineante.....	4.930	69.019
Programador junior, Operador ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Monitor de grabación.....	5.131	71.834	Administrador de test.....	4.676	65.460
Delineante.....	4.651	65.113			
Administrador de test.....	4.411	61.755	<u>GRUPO IV.- Especialistas de oficina.</u>		
<u>GRUPO IV.- Especialistas de oficina.</u>			Jefe de campo.....	6.147	81.190
Jefe de campo.....	5.799	81.190	Jefe de zona.....	5.463	76.480
Jefe de zona.....	5.154	72.151	Tabulador de ordenador, Operador máquinas aux., Preparador de trabajos y Operador de periféricos.....	4.676	65.460
Tabulador ordenador, Operador máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de periféricos.....	4.411	61.755	Inspector-entrevistador y Dibujante.....	4.240	59.357
Inspector-entrevistador y Dibujante.....	4.000	55.997	Calificador.....	3.804	53.251
Calificador.....	3.588	50.237	Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador.....	3.634	50.875
Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-encuestador.....	3.428	47.995			
<u>GRUPO V.- Subalternos.</u>			<u>GRUPO V.- Subalternos.</u>		
Cobrador, Vigilante y Sereno.....	3.680	51.517	Cobrador, Vigilante y Sereno.....	3.901	54.608
Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza.....	3.508	49.114	Conserje, Ordenanza, Portero y Personal Limpieza.....	3.719	52.061
Botones de 16 y 17 años.....	1.899	26.585	Botones de 16 y 17 años.....	2.013	28.180
<u>GRUPO VI.- Oficinas varios.</u>			<u>GRUPO VI.- Oficinas varios.</u>		
Oficial 1ª.....	3.760	52.636	Oficial 1ª.....	3.905	55.794
Oficial 2ª.....	3.588	50.237	Oficial 2ª.....	3.804	53.251
Ayudante.....	3.350	46.900	Ayudante.....	3.551	49.714
2.- Para el año 1989, la cuantía de dicho plus será la siguiente, sin perjuicio de la excepción establecida en el apartado 3:			3.- Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11 de Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva empresa. Estos contratos se formalizarán en todo caso por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de convenio pactada en el párrafo anterior.		
<u>GRUPO I.- Titulados.</u>	Mes x 14	Anual	4.- El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad y para los complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.		
Titulado de grado superior.....	6.670	121.385	5.- Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regulación y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.		
Titulado de grado medio.....	6.313	88.522	6.- En el caso de darse el supuesto previsto en el art. 27.4 de este convenio, será también de aplicación para este plus lo en aquél establecido.		
<u>GRUPO II.- Administrativos.</u>					
Jefe Superior.....	6.493	90.897			
Jefe de 1ª y Cajero Oficina.....	6.147	86.061			
Jefe de 2ª y Cajero Oficina.....	5.463	76.480			
Oficial 1ª.....	4.676	65.460			
Oficial 2ª.....	4.240	59.357			

Artículo 32.- Situación del trabajador.

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Junio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal como del plazo, causase a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33.- Derechos de reunión y de libre sindicación.

- 1.- Las empresas afectadas por el presente convenio, dentro del tipo de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.
- 2.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a reunirse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despojar a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 34.- Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.

- 1.- En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- 2.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Art. 35.- Comités de Empresa o de centro de trabajo.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de siglo profesional previsto en el artículo 65 de mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los derechos sociales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y gastos, así como sobre los acuerdos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la dotación y la erentividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, favorece la empresa.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

- g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pacificada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional del empleo.

Art. 36.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se velarán a continuación.

- a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el límite de negociación referido.
- b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal, a fin de prestar la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 37.- Prácticas antirraciales.

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

Art. 38.- Trabajo en pantallas

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.
2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilizan las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a los usuarios de las mismas.
3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán ajustarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.
4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

Art. 39.- Derecho Subvencio

- 1.- En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de Octubre de 1972 en cuanto resulte vigente por no haber sido derogada por la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.
- 2.- Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que viciaran o limiten en la materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LA TIENDA

1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, e) en los previstos en el art. 1.2 del R. Decreto 1991/1984, de 11 de octubre, a) en los

los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al cincuenta por ciento por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el art. 125 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2.- El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el apartado anterior, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.
- 3.- La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- Formación a nivel de Sector.

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

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

La gestión del indicado Fondo para la Formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión tripartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente convenio y por los representantes que se designen por la propia Administración.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.- Eficacia y concurrencia.

- 1.- El convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el art. 82.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en el contenido, de acuerdo también con lo previsto en el art. 84 de la ya citada Ley.
- 2.- Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio se encuentren afectados por otros convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el art. 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta, hecha por escrito, a las partes signatarias de este convenio colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.- Pacto derogatorio.

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al III convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de ámbito nacional, suscrito con fecha 20 de marzo de 1986 y publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 17 de junio siguiente por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 29 de abril de 1986, así como a su revisión para el año 1987 suscrita con fecha 19 de febrero de 1987 y publicada en el Boletín Oficial del Estado del día 3 de abril de 1987, con su corrección de errores aparecida en el B.O.E de 21.5.87.

16424 RESOLUCION de 19 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para 1988 de las Empresas dedicadas a la Producción de Plantas Vivas por Cualquier Procedimiento y su Venta.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Producción de Plantas Vivas por Cualquier Procedimiento y su Venta, para 1988, que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1989; de una parte, por la Confederación Española de Horticultura Ornamental, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT, y CC. OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA PRODUCCION DE PLANTAS VIVAS POR CUALQUIER PROCEDIMIENTO Y SU VENTA

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- (Ámbito de aplicación)

El presente Convenio Colectivo Estatal, establece y regula las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta en todo el territorio peninsular.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el artículo 1º, apartado 3), a, b, c, d y e y el artículo 2º, apartado 1), a, b, c, d, e, f y g del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980 de 10 de Marzo (Boletín Oficial del Estado de 10 de Marzo, número 64).

Los trabajadores que sean contratados por Empresas Estatales, por Corporaciones Provinciales o Municipales, se regirán en sus relaciones laborales por el presente Convenio.

CAPITULO II

ARTICULO 2º.- (Vigencia y duración)

El presente Convenio Colectivo, independientemente de cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor el día 1 de Enero de 1988, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de Diciembre de 1988.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tacitamente de año en año en el caso de que no hubiese habido denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prorrogas. Dicha denuncia deberá efectuarse mediante comunicación fehaciente de una parte a la otra.

CAPITULO III

ARTICULO 3º.- (Prelación de Normas)

Las Normas comprendidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidas en el ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1º del mismo. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de carácter general.

CAPITULO IV

ARTICULO 4º.- (Compensación y Rescisión)

Las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen regiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para el trabajador a quien afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y en cómputo anual, quedando comprendidas y absorbidas por las