

27226 *RESOLUCION de 21 de noviembre de 1994, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se procede a la convalidación de la autorización número 338, para actuar como Entidad colaboradora con el Tesoro en la gestión recaudatoria bajo la nueva denominación de «Caja Cooperativa de Arquitectos, S. Coop. de Crédito».*

Habiéndose procedido, por el Banco de España, a la anotación en el Registro Especial de Cooperativas de Crédito del cambio de denominación social de la entidad «Caja Cooperativa de los Arquitectos, S.C.C.L.», que ha pasado a denominarse «Caja Cooperativa de Arquitectos, S. Coop. de Crédito», este Departamento dicta la siguiente Resolución:

Se acuerda convalidar la autorización número 338, concedida para actuar como Entidad colaboradora con el Tesoro en la gestión recaudatoria a la «Caja Cooperativa de los Arquitectos, S.C.C.L.», respecto a la nueva denominación de «Caja Cooperativa de Arquitectos, S. Coop. de Crédito».

Contra la presente Resolución podrá interponerse, a tenor de lo dispuesto por el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recurso ordinario ante el Director general de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación.

Esta Resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de noviembre de 1994.—El Director del Departamento de Recaudación, Luis Félix Pedroche Rojo.

27227 *RESOLUCION de 21 de noviembre de 1994, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se procede a cancelar la autorización número 377, para actuar como Entidad colaboradora con el Tesoro en la gestión recaudatoria a la entidad «Jyske Bank (España), Sociedad Anónima».*

Habiéndose procedido, por el Banco de España, a la cancelación de la inscripción en el Registro de Bancos y Banqueros de la entidad «Jyske Bank (España), Sociedad Anónima», por cambio de objeto social, este Departamento dicta la siguiente Resolución:

Se procede a cancelar la autorización número 377 para actuar como Entidad colaboradora con el Tesoro en la gestión recaudatoria, correspondiente a la entidad «Jyske Bank (España), Sociedad Anónima».

Contra la presente Resolución podrá interponerse, a tenor de lo dispuesto por el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recurso ordinario ante el Director general de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación.

Esta Resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de noviembre de 1994.—El Director del Departamento de Recaudación, Luis Félix Pedroche Rojo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27228 *RESOLUCION de 23 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Arthur Andersen y Cía., S. Com.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Arthur Andersen y Cía., S. Com.» (número código 9009212), que fue suscrito con fecha 28 de octubre

de 1994, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 23 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO

Con el objeto de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales de «Arthur Andersen y Cía., S. Com.», en adelante la Sociedad, y sus empleados, y teniendo en consideración las características específicas de nuestra actividad y las disposiciones emanadas de la última reforma laboral, la representación de la Sociedad por un lado, y la representación de los empleados de la misma, por otro, suscriben el siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

Este Convenio es de aplicación en todos los centros que la Sociedad, tiene en todo el territorio español, así como los que se puedan crear en el futuro, durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ambito personal y funcional.*

Este Convenio afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sean sus cometidos. Queda exceptuado el personal a que se refiere el artículo 1.º, apartado tercero, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como el comprendido en el artículo 2, apartado primero, letra a), del mismo cuerpo legal.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será de tres años, a partir de su entrada en vigor, el 1 de septiembre de 1994, a la que se retrotraerán todos los efectos, excepto en materia de horas extraordinarias que entrará en vigor a partir del día 1 de noviembre de 1994.

Artículo 4. *Prórroga.*

Al cumplirse la fecha de vencimiento, el 31 de agosto de 1997, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado por un tiempo igual, vencido el cual se aplicará el mismo procedimiento para su posible renovación, conforme al artículo 86, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Clasificación del personal

Artículo 5. *Criterio de clasificación.*

El personal de la empresa se clasifica en los siguientes grupos:

5.1 Personal dedicado a la atención a clientes:

Con titulación superior.

Con titulación de grado medio.

5.2 Personal de administración:

Con titulación superior.

Con titulación de grado medio.

Otros profesionales administrativos.

5.3 Personal de Servicios Generales.

Artículo 6. Ascensos.

El criterio fundamental para el desempeño de los puestos de trabajo es el de idoneidad, por lo que la promoción se realizará con carácter general mediante el sistema de libre designación, valorándose, como ha venido siendo habitual en nuestro entorno, la capacidad, desempeño, méritos y experiencia de los empleados.

Artículo 7. Desplazamientos y traslados.

Como quiera que por su propia naturaleza, la actividad de la Sociedad consiste en la prestación de los servicios definidos en su objeto social a terceros, en muchos casos en los propios centros de trabajo que éstos tiene repartidos tanto en territorio nacional como en el extranjero, los empleados con dedicación a la atención a clientes se comprometen a desplazarse a dichos centros de trabajo, a fin de desarrollar en ellos las funciones que les encomiende la Sociedad, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario para verificarlas, como ya viene siendo habitual, de hecho, en nuestra práctica normal.

La Sociedad establecerá el adecuado sistema de compensar los gastos de viaje y dietas que hubieren de derivarse de los desplazamientos de los empleados, y lo revisará anualmente. En el anexo I, se desarrolla un cuadro de compensación de gastos de viaje, correspondiente al año 1994.

Con independencia de los párrafos anteriores, los traslados a distintas oficinas de la empresa, se regularán por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III**Contratación y ceses****Artículo 8. Período de prueba.**

Por lo que respecta a los contratos indefinidos, ambas partes, conscientes de la dificultad que presenta en la práctica la realización de contratos por tiempo indefinido cuando no existe con anterioridad un período suficiente para experimentar sobre el contenido funcional del puesto de trabajo —máxime cuando en la Sociedad es algo habitual la polivalencia funcional—, y al objeto de que la Sociedad pueda llegar a estar en óptimas condiciones para evaluar la adaptación del empleado a las funciones que le fueron encomendadas, su progresión en el desarrollo de las mismas y su proyección dentro de la Sociedad, y ante el riesgo que para la misma supone incorporar a personas que no reúnan las condiciones suficientes para los cometidos que hayan de encargárseles, han decidido establecer los siguientes períodos de prueba: a) Tres años para los titulados de Grado Superior y Grado Medio; b) Dos años para el resto del personal.

Por lo que respecta a los contratos de duración determinada, la duración del período de prueba será la máxima que permita la ley.

Durante los correspondientes períodos de prueba, la Sociedad realizará una evaluación continuada a fin de comprobar los progresos realizados por los empleados y adoptar así las decisiones que, dentro de la ley, convengan al mejor interés de la Sociedad.

Artículo 9. Jubilación.

Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, como reparto o distribución del trabajo y con la aspiración de ser una concreción del artículo 40.1 de la Constitución española en lo que se refiere a mantener, a través de la negociación colectiva, una política de pleno empleo, las partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los empleados que cumplan sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO IV**Retribuciones****Artículo 10.**

10.1 Salarios: El salario se establecerá en el momento de la contratación, de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a la categoría profesional que haya de cubrirse, y respetando los mínimos legalmente previstos. Este salario será revisable anualmente teniendo en cuenta el desempeño de cada persona, y cualesquiera otras circunstancias que la Dirección de la Sociedad considere adecuadas.

10.2 Complementos salariales: La Dirección de la Sociedad podrá establecer complementos al salario para el personal dedicado a la atención al cliente en función de la calidad del trabajo (bonus), a fin de incentivar la mejora de la prestación laboral. Estos complementos, en su caso, tendrán carácter anual, no serán consolidables y el establecimiento de los mismos

y su atribución a cada persona será de libre facultad de la Sociedad, teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y la contribución a los objetivos generales de la Sociedad. Dichos complementos serán aplicables a aquellos empleados con seis o más años de experiencia, excepto que su ingreso en la Sociedad se haya realizado en base a experiencia reconocida o se pacte individualmente.

CAPITULO V**Formación profesional****Artículo 11. Formación profesional.**

Se reconoce el derecho a la formación profesional de los empleados de la Sociedad, que se disfrutará, dentro de los límites derivados de las solicitudes presentadas y de la disponibilidad de medios.

La formación profesional podrá impartirse mediante la asistencia a cursos externos o internos o a través de procedimientos individualizados. La asistencia a los programas de formación profesional tendrán carácter voluntario.

El tiempo voluntariamente dedicado a formación, al que se refiere el párrafo anterior, no tendrá la consideración, a ningún efecto, como de jornada de trabajo. No obstante, y al objeto de estimular la práctica de la formación profesional, el tiempo dedicado a dicha práctica tendrá un tratamiento económico equivalente al tiempo de trabajo, compensándose con arreglo a los criterios de retribución de la jornada ordinaria.

CAPITULO VI**Tiempo de trabajo****Artículo 12. Jornada.**

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiséis horas. A tal efecto no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo los descansos obligatorios.

Si en algún caso concreto, el empleado no completase el número máximo de horas de trabajo establecido por causas ajenas a su voluntad, ello no supondrá merma alguna en su retribución ni incremento de jornada en ejercicios posteriores.

El descanso mínimo semanal que disfruten los empleados, podrá ser acumulado por períodos de hasta catorce días.

Para todas las categorías profesionales, excepto para las personas dedicadas al servicio al cliente, el horario será el establecido anualmente en el calendario laboral de la Sociedad. En el anexo II, se especifica el correspondiente al ejercicio 1994-1995.

El personal dedicado a la atención a clientes, tendrá una jornada flexible para adaptarse a las necesidades de atención a los clientes y al desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año, procurando adaptarse al calendario laboral de la Sociedad mencionado en el párrafo anterior. En cualquier caso, la jornada tendrá una duración mínima de seis horas y máxima de once horas. El tiempo de descanso que disfruten en medio de la jornada, no se considerará tiempo de trabajo. A lo largo del año, el tiempo de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas y, entre el fin de una jornada y el principio de la siguiente, mediará un descanso de doce horas.

Al objeto de permitir a ambas partes una mayor información y control sobre la jornada, los empleados deberán cumplimentar el «informe de tiempo» en la forma que determine la Sociedad, así como a entregarlo en los plazos que la misma señale.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada en su cómputo anual.

La Sociedad podrá acudir a la utilización de horas extraordinarias estructurales cuando concurren las circunstancias establecidas por la legislación vigente: Períodos punta de producción o ausencias imprevistas.

Los empleados se comprometen a realizar horas extraordinarias cuando las necesidades del servicio así lo exijan, sin que puedan sobrepasar el límite máximo anual.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se computarán las compensadas con tiempo de descanso. Tampoco se computarán, sin perjuicio de su abono, las realizadas para prevenir o reparar un siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes.

Habida cuenta de lo establecido en los párrafos anteriores, el cómputo de las horas extraordinarias se realizará de la siguiente forma:

a) Todas las horas extraordinarias del personal de administración y servicios generales y las horas extras del personal dedicado a la atención al cliente realizadas en sábados y festivos, se compensarán con tiempo equivalente de descanso o mediante su abono en metálico en el período de retribución siguiente con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, a elección del empleado.

b) Las restantes horas extraordinarias se computarán al final de cada año, a estos efectos se considerará que el año comenzará el día 1 de septiembre y finalizará el día 31 de agosto.

Cuatrimestralmente se analizarán las desviaciones que el conjunto de jornada realizadas individualmente en ese cuatrimestre tiene respecto de la jornada estándar establecida en el calendario laboral incluido en el anexo II. Las horas realizadas en exceso serán compensadas con tiempo equivalente de descanso, que se tomará en período compatible con la carga de trabajo. Para ello, el empleado propondrá al menos tres opciones, dentro de las cuales decidirá la Sociedad.

En los casos en que, por extinción del contrato de trabajo u otras causas en las que no sea posible compensar las horas extras con tiempo, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente: Retribución total anual menos bonus dividido por jornada ordinaria en cómputo anual mil ochocientas veintiséis horas.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal de la Sociedad tendrá derecho a veintidós días laborales de vacaciones retribuidas cada año, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la Sociedad, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El período de descanso se fijará de común acuerdo entre la Sociedad y el empleado. Si bien, dadas las especiales características de la actividad de la Sociedad, las vacaciones se tomarán, preferentemente, en las épocas de baja producción, atendiendo a las necesidades del servicio y, a ser posible, en el período comprendido entre 1 de julio y 30 de septiembre.

Sin perjuicio del derecho del empleado a disfrutar las vacaciones dentro del ejercicio, en el caso de que éste no las haya disfrutado en su totalidad o en parte excepcional y voluntariamente, expresamente se establece que dicho derecho no caducará o prescribirá.

REGULACIÓN SUPLETORIA

En todo lo previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligatoria observancia.

Disposición adicional primera. *Cesión de derechos de propiedad intelectual.*

El empleado conviene en ceder a la Sociedad, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad empresarial, la propiedad y todos los derechos económicos y de explotación de cualquier «obra» que, en virtud de la relación laboral produzca, descubra, cree o escriba (ya sea él solo o en colaboración con otras personas, sean o no éstas empleados de la Sociedad y trabajen o no bajo su supervisión). Se considera «obra», a los efectos de esta disposición, todo lo que pueda ser objeto de propiedad intelectual según lo establecido en los artículos 10 y 11 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual; en todo caso, se considerará como tal: a) A los programas de ordenador, incluyendo la documentación técnica y los manuales de uso, así como las revisiones, actualizaciones, adaptaciones, modificaciones o mejoras de otros ya existentes; b) A los libros, folletos, impresos, artículos, manuales de metodología, escritos o informes sobre temas científicos, tecnológicos o técnicos, publicaciones, traducciones, adaptaciones, compendios, discursos, conferencias, y c) A las marcas, nombres comerciales e invenciones o diseños escritos, teniendo esta relación un carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Disposición adicional segunda. *Confidencialidad.*

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquéllas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la Sociedad.

Disposición final. *Comisión Paritaria y arbitraje.*

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria, integrada por tres representantes legales de los empleados que

hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y tres representantes de la Dirección de la Sociedad.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se presentarán los puntos del orden del día.

ANEXO I

Asignación de gastos de viaje para el año 1994

Asignación por kilometraje (automóvil particular): 40 pesetas/kilómetro (*).

Asignación máxima diaria de gastos de viaje: 7.400 pesetas (**):

Desayuno: 1.000 pesetas.

Comida: 3.200 pesetas.

Cena: 3.200 pesetas.

(*) La compensación por kilómetro que exceda de 24 pesetas y 24 pesetas, constituye renta para el receptor y, por tanto, la diferencia entre 40 pesetas y 24 pesetas se va a declarar como renta. La utilización del coche particular, debe estar aprobada por el Gerente del trabajo previamente, siendo la política de la firma la de reducir al mínimo la utilización del vehículo propio; ésta se hará única y exclusivamente en aquellos casos en que no sea posible conseguir un billete adecuado en los medios de transporte público y, si se ha de utilizar en última instancia, éste deberá estar asegurado a todo riesgo.

(**) Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la firma, con los límites antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente.

En el caso de que haya que justificar comidas con otras personas, y para que las facturas de restaurantes no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la sociedad o cliente, evidencia de autorización por socio o Gerente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

Cuando un equipo de trabajo comparta mesa en un restaurante, la factura deberá pagarse entre todos los comensales, cargando cada uno su parte en «time Report» y adjuntando uno de ellos la factura original y el resto fotocopia de la misma, indicando en ella el nombre del que ha aportado la factura original.

Cuando una persona se desplace a las oficinas de un cliente y éstas se encuentren fuera del casco urbano (ejemplo Madrid-Alcorcón, Barcelona-Tarrasa) y se regrese finalizada la jornada, podrá cargarse el coste de la comida con el límite y los requisitos de documentación antes señalados.

ANEXO II

Calendario laboral anual de «Arthur Andersen y Cía., S. Com.»

	Número de horas	
	Semanales	Diarias
Desde el 1 de noviembre al 31 de mayo	45	9
Desde el 1 de junio al 15 de septiembre	35	7
Desde el 16 de septiembre al 31 de octubre.	40	8

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientas veintiséis horas.

Cualquier fiesta laboral, según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será recuperable.

Serán igualmente festivos:

a) Los días comprendidos entre Nochebuena y Año Nuevo (ambos inclusive).

b) Los días comprendidos entre Lunes Santo y Lunes de Pascua (ambos inclusive).

El presente horario, no prevalecerá sobre el individualmente pactado en contrato de trabajo.

27229 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000682), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales UGT y CC.OO. y la coalición electoral CGT/USO, en representación del colectivo laboral afectado, 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: