



CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, los Despachos de Graduados Sociales y de Diplomados Universitarios en Relaciones Laborales, así como aquellas entidades jurídicas, mercantiles o civiles, o cualesquiera que sea su forma, en las que dichos profesionales, en razón al ejercicio de su actividad colegial, ostenten una cuota de participación, de al menos un 50% de la entidad, regulando las relaciones de trabajo entre las Empresas afectadas por este Convenio y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo, localizados en la provincia de Almería, aún cuando el domicilio social de la Empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios en los Despachos a que se refiere su ámbito funcional definido en el artículo 1º, como los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en ellos, con las excepciones que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 11.3 y 21.1.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Vigencia, Duración, Prórroga

Vigencia: Con independencia de la fecha en que este Convenio, sea registrado y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, la vigencia del mismo a todos los efectos, incluidos los económicos, será desde el 1 de Enero de 2.002, incluyendo a tales efectos como anexo a este convenio la tabla salarial correspondiente a partir del 1- 1-2002.

Duración: La duración del Convenio será de cuatro años, a contar desde el día 11 de Enero de 2.002, finalizando en consecuencia el día 31 de diciembre de 2.005.

Transcurrida su vigencia, las retribuciones pactadas se actualizarán con el incremento experimentado por el I.P.C., según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, referido a los doce meses inmediatamente anteriores a dicha actualización.



Para los años 2003, 2004 y 2005 se aplicará la tabla anexa a este convenio, incrementada con el IPC correspondiente al año natural anterior, más 0,5 puntos.

Prórroga: El presente Convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra, en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

Artículo 5. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran en las Empresas afectadas, sea por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, laudo, decisión arbitral obligatoria, pacto de cualquier clase colectivo o individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las Empresas, o cualquier otra causa.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Las disposiciones legales, que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente, tendrán eficacia práctica, en cuanto considerados en su totalidad, superen el nivel de este Convenio en cómputo anual, en caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7. Condiciones Más Beneficiosas

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que de forma global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Título II. Régimen de Trabajo

Artículo 8. Jornada Laboral

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de 1.800 horas anuales.

La jornada semanal será de lunes a viernes, y la mañana del sábado, sin perjuicio de que, previa aceptación de la Empresa pueda cumplirse de lunes a viernes,

distribuyendo entre tales días la jornada del sábado. En este caso, los festivos que coincidan en sábado no modificarán el horario de los restantes días de aquella semana.

Atendiendo a las particularidades de la Actividad de las Empresas afectadas por el presente Convenio, que tienen gran incidencia de gestión y trámites entre centros públicos, los empleados que realicen gestiones ante ellos prolongarán, previa autorización de las Empresas, su jornada de la mañana en lo que sea preciso, al objeto de cumplimentar las gestiones que tengan encomendadas, reduciendo en el tiempo resultante la jornada de la tarde.

Durante los meses de verano, previo acuerdo entre las partes, las Empresas afectadas por este Convenio podrán modificar el horario laboral, adoptando el de jornada continuada.

Artículo 9. Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, a razón del salario base más antigüedad, sea cual fuere su categoría profesional.

Dadas las circunstancias concurrentes en las Empresas del sector con plantillas sumamente reducidas y precisión de atención constante a sus clientes, se conviene que la vacación anual podrá ser fraccionada en dos períodos, caso de mediar acuerdo con el trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que corresponden.

El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones, en proporción al tiempo trabajado en el año.

Se procurará complacer al personal, tanto en el caso de vacaciones continuadas, como fraccionadas, para determinar la época de su disfrute, dando preferencia al que tenga hijos en edad escolar, siempre que no se produzcan coincidencias que lleven la desatención del servicio.

Artículo 10. Período de Prueba

Todos los ingresos de personal en las Empresas afectadas por este Convenio, estarán sujetos a un período de prueba, que no podrá exceder de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba se interrumpirá, durante el tiempo que dure la situación de incapacidad temporal del trabajador, continuando éste después del alta.

Artículo 11. Preaviso de Cese

Los ceses voluntarios del personal, deberán ser avisados a la Empresas con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para ello. La comunicación del cese, deberá realizarse por escrito que cursará el interesado a la Empresa, la cual acusará recibo. La carencia de este requisito facultará a la Empresa para descontar de la liquidación de finiquito a practicar al trabajador, el importe de los días no preavisados.

Título III. Contratación

Artículo 12. Contratos Eventuales

De conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, a la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se posibilita a las empresas afectadas por el presente Convenio para que efectúen contratos, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, por una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. No obstante lo anterior, se podrá modificar la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, por un período máximo de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Título IV. Régimen Económico

Artículo 13. Salario Base

El Salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, será el que figura en las Tabla Salarial que se une como Anexo al presente Convenio.

Artículo 14. Antigüedad

Todos los empleados sin excepción de categoría, percibirán además de su sueldo, aumento por años de servicio como premio de su vinculación a la Empresa respectiva, estos aumentos consistirán en trienios del 5%, calculados sobre los salarios base de este Convenio.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el día primero del mes siguiente en que cumpla

el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias

Se establece para todo el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, tres gratificaciones extraordinarias cada año, que respectivamente se devengarán, el:

24 de Junio,	Paga Extra de Verano
22 de Diciembre,	Paga Extra de Navidad
15 de marzo,	Paga Extra de Beneficios

El importe de cada una de estas gratificaciones consiste en una mensualidad del salario base de este convenio, más antigüedad, si procediera la misma.

Al personal que hubiera ingresado durante el año o cesara durante el mismo, se le abonarán estas gratificaciones en prorrateo de su importe, en relación con el tiempo trabajado.

Estas tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas para su pago en fracciones mensuales, es decir, incluir su abono en el recibo de salarios mensual, quedando este sistema de pago al criterio de la Empresa.

Artículo 16. Plus de Actividad

Con el fin de premiar la actividad en el trabajo, se establece un Plus de Actividad que se fija, en la cuantía establecida, para las categorías y el personal que se reseñan en la tabla anexa a este Convenio.

Artículo 17. Plus de Transporte

Para compensar los gastos que se le originan al trabajador en sus desplazamientos, se crea un Plus Extrasalarial de ayuda al Transporte, cuya cuantía se fija en la tabla anexa del presente Convenio.

Artículo 18. Quebranto de Moneda.

El personal que tenga asignado por escrito la responsabilidad del cuadro diario de caja, percibirá por este concepto la cantidad que figura indicada en las tablas salariales, recogidas como anexo a este Convenio.

Artículo 19. Complemento a la I.T.





Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común de larga duración, entendiéndose ésta como la que tenga una duración superior a 16 días, la Empresa completará hasta el 100% a partir del día dieciséis y hasta un máximo de doce meses, del sueldo base, antigüedad y plus de actividad.

Artículo 20. Salario Hora Individual

Se considera como Salario Hora Individual el que corresponda a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo durante el año, la suma de devengos que componen sus salarios.

El Salario Hora Individual se obtiene por aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{S.H.I.} = ((S+A) \times (365+J+N+B)) / (365 - (D+F+V) \times 6,66)$$

Donde:

S.H.I. = Salario Hora Individual.

S = Salario o Sueldo fijado en este Convenio.

A = Aumento por años de servicio en la Empresa. Antigüedad.

365 = Días del año.

J = 30 días de gratificación. Extra de Verano.

N = 30 días de gratificación. Extra de Navidad.

B = 30 días de gratificación. Extra de Beneficios.

D = Domingos del año (52).

F = Días festivos durante el año (14).

V = 30 días de vacaciones = 26 días hábiles de vacaciones.

6,66 = Horas de jornada diaria calculadas a razón de 40 horas semanales.

Para el cálculo del importe de las horas, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, una vez obtenido el Salario Hora Individual.

Artículo 21. Dietas

Las dietas se establecen para el personal comprendido en este Convenio en las siguientes cuantías:

PARA 2.002:	
Dieta completa con pernocta:	31,61 euros/día
Dieta completa sin pernocta:	20,13 euros/día
Media dieta (desayuno y almuerzo):	9,28 euros/día

Artículo 22. Seguro de Accidentes.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a contratar, con Entidad Aseguradora, una póliza de Seguros, que cubra los riesgos de Muerte o Invalidez en Grado de Incapacidad Permanente y Absoluta, por causa de Accidente

Laboral o Enfermedad Profesional, por un importe de 15.050 euros (QUINCE MIL CINCUENTA EUROS), de indemnización por la Entidad Aseguradora correspondiente. Esta póliza se formalizará dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, entrando en vigor esta cobertura treinta días después de dicha publicación. La Póliza se contratará a favor de los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 23. Categorías Profesionales

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán a título enunciativo y no limitativo, las siguientes:

Sección Primera. Titulados a) y b)

Personal Titulado: Es aquel que se halla en posesión de un título o diploma oficial de graduado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Sección Segunda. Personal Administrativo

a) Jefe Superior: Es el empleado que con conocimientos técnicos teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprenden la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión bajo la dirección y ordenes del Graduado Social, así como de organización y administración en general, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, labora, administrativo o de otra índole en las competencias de las



Administraciones Públicas y los organismos y entidades estatales, pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados. Lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

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

c) Jefe de Segunda: Es el empleado que, provisto o no de poderes que a las ordenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere esta encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo a los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

d) Oficial Primera Administrativo: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativa.

Se adscriben a esta categoría. Interpretes jurados de un idioma. Cajeros sin firma. Operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las telefonistas. Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos idiomas extranjeros.

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

Se adscriben a esta categoría las telefonistas-recepcionistas y los traductores e intérpretes no jurados.

f) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o del despacho. Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

g) Aprendiz: Se entenderán por aprendiz o aspirante, el empleado de hasta 21 años que en proceso de formación, realiza como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales administrativas tales como apertura de correo, gestiones simples de presentación de documentos ante las Administraciones Públicas, estampillado de documentos, clasificación de impresos y material, reparto de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualquier otro que tenga carácter elemental o de iniciación, confección de direcciones en sobres y otros trabajos puramente

elementales.

Sección Tercera. Técnicos de Oficina

a) Jefe de Equipo de Informática: Es el Técnico que tiene a su cargo la dirección planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión y susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista: Verifica análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar y 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 pruebas lógicas de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador de Ordenadores: Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

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

e) Operador: 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.

c) Conserje: Es el empleado que, tiene misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

b) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

d) Cobrador: Quedan asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

e) Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

f) Personal de Limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

Artículo 24. Faltas y Sanciones

1.- FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

1.1. Clasificación de las Faltas.

a).- Se considerarán faltas leves:

1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2.- Una falta de asistencia al trabajo al mes sin que exista causa justificada.

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

4.- Falta de aseo y limpieza personal.

5.- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.

6.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.



7.- La embriaguez ocasional.

b).- Son faltas graves:

1.- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2.- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

7.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

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

c).- Son faltas muy graves:

1.- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista justificación.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

4.- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa o clientes.

6.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, la embriaguez reiterada o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.





7.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

8.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

9.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

10.- La revelación de información que corresponda al sigilo profesional y/o facilitar datos internos de la empresa o de sus clientes a terceros.

2.- SANCIONES.

Las sanciones se impondrán atendiendo a la gravedad de las faltas:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Despido.

3.- REGIMEN SANCIONADOR.

1.- La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa o a las personas en quién delegue ésta.

2.- Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical. En estos casos antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes representantes legales de los trabajadores o Delegados Sindicales si los hubiere.

3.- La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones impuestas al mismo por la comisión de faltas.

Artículo 25. Jubilación Anticipada a los 64 años

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los 64 años para los trabajadores que sean sustituidos simultáneamente a su cese por jubilación en los términos del Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio.

Artículo 26. Cláusula de Descuelgue Salarial

El régimen salarial establecido en el presente Convenio no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para valorar esta situación, se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma y plazo será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a la determinación de las nuevas condiciones salariales, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión



Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Disposiciones Finales

Primera.- En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral de general aplicación.

Segunda.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, con la facultad de entender y dirimir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de aquellas otras competencias que se citan a continuación, quedando integrada por los siguientes señores:

Por la parte Empresarial:

D. Mariano Blanco Lao.

D. Juan Ubeda Granero.

Comisión Trabajadora:

D. Juan Antonio Luque Martínez.

D. Antonio Lacueva Collado.

Dicha Comisión está constituida con una representación paritaria, compuesta por los cuatro miembros citados. Los acuerdos se adoptaran en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Su funcionamiento se realizara en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.



Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.
- d) Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

ANEXO.- Tabla salarial 2002.

	Salario Base euros	Plus Actividad euros
Titulados		
Titulado Grado Superior	A convenir	35,78
Titulado Grado Medio	754,75	"
Administrativos		
Jefes Superiores	754,75	"
Jefes de Primera	683,98	"
Jefes de Segunda	660,41	"
Oficial 1º	636,81	"
Oficial 2º	589,64	"
Auxiliar Administrativo	481,15	"
Trabajador contratado en formación	463,38	"



Técnicos de Oficina:		
Jefe de Equipo Informático	707,57	35,78
Analista	707,57	"
Programador de Ordenadores	660,41	
Programador de Máq. Auxiliares	636,81	
Operador	584,72	
Subalternos y Oficios Varios:		
Ordenanza, Conserje, Cobrador, Vigilante	471,71	35,78
Limpiadores jornada completa	444,93	"

Limpiadores por horas, incluidos todos los conceptos retributivos y pagas extras 3,95 euros/hora.

El plus de transporte para este año 2.002 queda establecido en la cuantía de 29,50 euros mensuales para todas las categorías.

El quebranto de moneda queda establecido así mismo para este período en 49,18 euros mensuales para los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, con derecho a su percepción.

Contratos en prácticas:

Primer año.- Se aplicará el 60 % sobre los conceptos salariales de la categoría profesional fijada.

Segundo año.- Se aplicará el 75 % sobre los conceptos de la categoría profesional fijada.

