

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE NAVARRA

ARTICULO 1º.- Ámbito y Vigencia.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones laborales entre Empresas de Oficinas y Despachos establecidas en Navarra y las personas que presten servicios para aquellas en esta comunidad. Quedan fuera de su ámbito de aplicación los cargos de Dirección y Consejo, así como las Gestorías Administrativas y su personal.

Este Convenio tendrá efectos desde el día 1 de Enero de 2007 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre 2009.

Se considerará prorrogado por períodos anuales, tácitamente, en el caso de que no se haya denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

ARTICULO 2º.- Compensación.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria puedan establecerse a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, podrán compensar hasta donde alcanzaran, las que en este Convenio se fijan.

Se respetarán las condiciones o situaciones personales que, con carácter global y por cualquier circunstancia o motivo, excedan de lo pactado.

ARTICULO 3º.- Absorción.

Las mejoras concedidas por este Convenio, absorberán los pluses y gratificaciones voluntarios concedidos por las Empresas, en la cuantía necesaria para alcanzar los salarios y demás conceptos retributivos fijados en el mismo, respetándose, en todo caso, las diferencias que puedan existir de ser mayor la mejora que vienen disfrutando los trabajadores/as.

ARTICULO 4º.- Organización del Trabajo.-

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, el cual la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se

hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los/as que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios/as de las órdenes recibidas.

Las órdenes que, por su carácter general, afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a los/as representantes legales de los trabajadores/as.

ARTICULO 5º.- Retribuciones.

Las retribuciones para cada categoría profesional para el año 2007 son las que figuran en las Tablas Salariales que se anexan al presente convenio y resultan de aplicar a las vigentes durante el año 2006 el 3,7%, (índice de precios al consumo del año 2006 más un punto).

Los empresarios no podrán establecer discriminaciones por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del territorio español. En su consecuencia, el empresario estará obligado a abonar el mismo salario por la prestación de un trabajo de igual valor.

ARTICULO 6º.- Revisión Salarial.

Las Tablas Salariales para el Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra correspondientes al resto de años de vigencia, 2008, 2009, se elaborarán partiendo de las vigentes durante el año 2007, incrementadas con el resultante del Índice de Precios al Consumo del año anterior, según el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional, aumentado cada año en un punto porcentual.

ARTICULO 7º.- Antigüedad.

Se mantendrán en vigor, a título personal, las cantidades que en virtud de la aplicación del antiguo sistema de antigüedad vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 1994, a las cuales no se les aplicará incremento alguno ni serán revisadas conforme a lo previsto en el art.6. Las cantidades resultantes quedarán consolidadas para el futuro, con el concepto de Plus Personal. Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

Igualmente, los cuatrienios que se hayan acabado de generar durante los años 1995 y 1996, pasarán a formar parte del Plus Personal. Su importe deberá ser calculado sobre las tablas salariales vigentes para 1994.

Todo trabajador/a tendrá derecho a devengar por completo el cuatrienio que tuviera en curso de devengo a fecha 1 de enero 1997. Este cuatrienio, será el último devengado. Su importe, calculado sobre los salarios vigentes para 1994, en el momento del completo devengo, conformará el Plus Personal, que tendrá el tratamiento establecido en el párrafo anterior, o bien, en su caso, se sumará al Plus Personal ya existente.

A partir del 1 de Enero de 1998 desaparece el antiguo sistema de pago por antigüedad, no devengándose en el futuro cantidad alguna en dicho concepto, que desaparece como tal, sin perjuicio de lo previsto en los párrafos anteriores del presente artículo.

Como compensación por tal pérdida, las Empresas han abonado, incorporándole a base, durante los años 1997 a 2001 (ambos inclusive), el importe correspondiente a un cuatrienio.

Dicha cantidad ha sido consolidada en el salario base, integrándose en el mismo, tal y como se ha recogido en las tablas.

ARTICULO 8º.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal al servicio de las Empresas afectadas, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán semestralmente y se abonarán en Julio y Navidad, siendo ambas gratificaciones iguales en su cuantía, y su importe, de una mensualidad completa en cada una de ellas.

Cada gratificación será prorrateable por el tiempo de servicios prestados durante el semestre natural anterior al que corresponda. Su abono podrá prorratearse mensualmente previo acuerdo entre las partes.

Al personal que preste servicios a tiempo parcial, por horas o medias jornadas, le serán abonadas las gratificaciones en la parte proporcional a su jornada real.

ARTICULO 9º.- Gratificación de convenio.

Además de las gratificaciones estipuladas en el artículo anterior, se abonará otra, con el importe de una mensualidad, que se percibirá dentro del mes de Abril de cada año, en proporción a la prestación de servicios del año natural anterior del que se trate. Esta gratificación podrá prorratearse, abonándose en cada una de las catorce pagas anuales, o bien en cada una de las doce ordinarias, en su parte proporcional.

ARTICULO 10º.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo semanal será la resultante de dividir las horas anuales por el número de semanas hábiles del año natural. No obstante lo anterior, las partes podrán distribuir dicha jornada de modo distinto, por días, para que pueda quedar libre la tarde del sábado.

La jornada de trabajo anual será de 1734 horas para el año 2007 y de 1730 para los años 2008 y 2009.

La jornada será de trabajo real y efectivo. Las empresas que tuvieran acreditada una jornada efectiva inferior a la que se recoge en el presente artículo, por la causa que fuere, la mantendrán como derecho adquirido o condición más beneficiosa, a título individual.

ARTICULO 11º.- Flexibilidad de jornada.

Las personas a las que les sea de aplicación este convenio y que no tuvieran incidencia directa en la atención al público o en la apertura y cierre de las dependencias de la empresa, podrán adaptar el inicio o el final de su jornada, en función de sus características personales, para ello dispondrán de un margen de 30 minutos diarios para regular la entrada y salida del puesto de trabajo, sin que de ello se derive ampliación o reducción de su jornada laboral, por lo que se regularizará diariamente.

En todo caso se respetaran las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.

ARTICULO 12º.- Calendario Laboral.

El calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34-6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el B.O. de Navarra, las festividades de cada año.

ARTICULO 13º.- Horas Extraordinarias.

Se estará, en esta materia, a las disposiciones generales, vigentes en la actualidad.

Las horas extraordinarias, realizadas en día laborable, se abonarán con el 35% de recargo sobre la hora ordinaria. De mutuo acuerdo, las empresas y los/as trabajadores/as podrán establecer una sustitución del precio por un descanso, igual al del tiempo de trabajo realizado. En este caso se abonará, en metálico, un

25% del valor de la hora ordinaria por cada una de las realizadas. Las realizadas en día festivo podrán ser abonadas en metálico con un incremento del 75%, las realizadas en día no laborable el recargo será del 45%. Así mismo, podrán ser compensadas por mutuo acuerdo por medio de descanso compensatorio de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora trabajada.

ARTICULO 14º.- Plus de nocturnidad.-

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana, se retribuirán con un complemento, denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un 25% sobre el salario base que corresponda según las tablas salariales. Se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo, en período nocturno, tenga una coincidencia superior a cuatro horas; si fuera inferior la retribución será proporcionada al número de horas trabajadas durante el período nocturno. No se percibirá plus cuando el trabajo a turnos en período nocturno, sea igual o inferior a una hora.

No se abonará complemento de nocturnidad en las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza, se consideren nocturnos.

ARTICULO 15º.- Plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.-

Si, en el ejercicio de la prestación de servicios, se realizaran trabajos de los reconocidos como tóxicos o penosos y no se dispusieran de las medidas para evitar dicha condición, la Empresa abonará las horas destinadas a dichas actividades con el recargo de un 25% sobre la hora ordinaria.

ARTICULO 16º.- Plus por trabajo en domingo o festivo.-

Aquellos trabajadores que presten servicios en domingo o festivo recibirán un plus de 30 € por cada domingo y 40 € por festivo, en que presten servicios si fueran durante la totalidad de la jornada personal establecida o, en su caso, percibirán la parte proporcional de aquel importe en función del tiempo de trabajo en festivo o domingo, siempre tomando como referencia la jornada individual, con independencia de que disfruten del descanso compensatorio.

ARTICULO 17º.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente convenio, tendrá derecho al disfrute de una vacación retribuida cada año de 30 días naturales.

Como norma general se respetarán los periodos de cierre por vacaciones de la empresa, así como los de disfrute común y cuales quiera acuerdos previos.

En el supuesto de distribución de las vacaciones esta se realizará en un máximo de dos bloques que se disfrutarán proponiendo la empresa y el trabajador la mitad de los días de que se compone el periodo vacacional, sin perjuicio de que dichas fechas se alteren por justificación razonada.

Salvo en los supuestos de cierre temporal por vacaciones, los trabajadores que por causa de incapacidad temporal previa al inicio del periodo vacacional, coincidiera esta con el inicio del disfrute de la vacación, tendrán derecho a disfrutar estos días coincidentes no disfrutados. Para ello, empresa y trabajador se pondrán de acuerdo en la fecha de disfrute y en caso de discrepancia será la empresa la que señale la fecha de disfrute de los días de vacación no disfrutados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

ARTICULO 18º.- Desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a todo o parte de su personal con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, se podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

El/La trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a siete días naturales en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses.

ARTICULO 19º.- Dietas y kilometraje.-

Cuando como consecuencia del desempeño de su función, se produjeran traslados fuera de la plaza habitual en la que se encuentra el centro de trabajo y

ello le obligara a realizar fuera de su domicilio, comida, cena o pernocte, se percibirá una dieta por un importe de:

Comida	Cena	Pernocte y Desayuno	Total Día
13 €	15 €	45 €	73 €

Dichos importes permanecerán fijos durante la vigencia del convenio.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan en coche propio, la Empresa compensará a los/as trabajadores/as con la cantidad que se fije por el Gobierno de Navarra como importe no sujeto al impuesto de la renta, que para este año 2007 esta fijada en 0,28 €/km.

ARTICULO 20º.- Situaciones de Enfermedad o Accidente de Trabajo.

En los casos de Incapacidad Temporal, cualquiera que fuese su causa, enfermedad común, accidente no laboral, etc., (excepto baja por maternidad) la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día, y por un período máximo de doce meses, con una cantidad igual a la necesaria para alcanzar la retribución neta que tuviera el/la trabajador/a en el momento de su baja.

En supuesto de Baja por I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se devengará hasta un período máximo de doce meses.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo la empresa deberá completar hasta el 100% del salario neto desde el primer día.

ARTICULO 21º.- Prendas de Trabajo.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a que su Empresa le facilite vestimenta adecuada para el desarrollo de su función.

El empresario podrá sustituir el cumplimiento de dicha obligación mediante el pago de una indemnización anual de **110 € para** los años 2007, 2008 y 2009. En estos supuestos la cantidad indicada se hará efectiva dentro del mes de Septiembre.

El pago de la indemnización se realizara una vez cumplido un año de prestación de servicios. En caso duración inferior del contrato se percibirá la parte proporcional de esa cantidad al tiempo de prestación de servicios.

No obstante, el abono de la indemnización antes recogida podrá prorratearse mensualmente previo acuerdo entre las partes.

ARTICULO 22º.- Licencias y Excedencias.

LICENCIAS.- NO RECUPERABLES

- A) Matrimonio: 15 días acumulables a las vacaciones.
- B) Fallecimiento de cónyuge, ascendiente y descendiente de primer grado: 5 días. Como excepción dichos días serán laborables si el trabajador se ocupara personalmente de realizar las gestiones y trámites derivados del hecho causante, siempre que se justifique la actividad personal en la realización de dichos trámites.
- C) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días; de hermanos políticos 2 días.
- D) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica mayor, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días a elección del trabajador/a, mientras dure la enfermedad grave.
- E) Nacimiento de hijo/a y adopción: 3 días.
- F) Matrimonio en caso de hermanos/as, incluso políticos y familiares en primer grado: 1 día.
- G) Cumplimiento de deber de carácter público: el tiempo indispensable.
- H) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- I) Por el tiempo necesario para asistir a familiares de 1er grado en cirugía ambulatoria, con justificación de la presencia personal y directa.
- J) El tiempo necesario para acudir a consultas de especialistas y recoger certificados, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia.
- K) Resto de licencias conforme al Estatuto. El aumento de licencia por distancia se aplicará solamente en caso de desplazamiento a mas de cien kilómetros del centro de trabajo.

Toda referencia a días de este artículo se refiere a días naturales y su disfrute, se llevará a efecto, salvo acuerdo en contrario y en los supuestos previstos en la letra D) anterior, a partir del hecho causante.

Las parejas de hecho, con una convivencia justificada de mas de un año, dispondrán de las mismas licencias para asistencia mutua y de sus familiares, de que dispongan los matrimonios. Se podrá disfrutar de esta licencia por los efectos que pudieran acaecer referidos a abuelos y padres, hijos o nietos, así como los referentes, respectivamente, a la propia pareja.

RECUPERABLES:

Tres días recuperables, no acumulables, salvo acuerdo en contrario.

Para el disfrute de estos días será preciso comunicar con veinticuatro horas de antelación. No podrán tomarse en los dos meses de mayor actividad -en los calendarios laborales, la empresa dejará constancia de las fechas en que, por circunstancias de necesidad, no podrán disfrutarse-. No podrán coincidir dos personas en la misma fecha ni tomarse en vísperas de fiesta, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadores/as afectados/as.

En caso de coincidencia en la solicitud, tendrá derecho al disfrute preferente la persona de más antigüedad y así de forma rotatoria.

De los tres días señalados, el equivalente a día y medio, esto es 12 horas, podrán tomarse de forma fraccionada por periodos de horas, siguiendo los mismos requisitos que están regulados en el presente artículo.

EXCEDENCIAS.-

Se respetarán fielmente las medidas derivadas de la L.O. 3/2007 de igualdad.

Así mismo, se mejora la regulación de la excedencia por cuidado de hijos menores, en el sentido de extender la reserva de puesto de trabajo a un máximo de 18 meses desde el inicio de la excedencia.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Esta excedencia no podrá ser solicitada hasta transcurridos 4 años desde la terminación de la misma

LACTANCIA.- A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 2º del art. 37.4 del E.T. las trabajadoras que por su voluntad hicieran uso de su derecho a acumular el permiso que les corresponde por lactancia de hijo menor de 9 meses, podrán disfrutar de 8 días laborables en sustitución de la reducción diaria de la jornada.

ARTICULO 23º.- Cese voluntario y terminación de los contratos.

a) Cese voluntario. Los trabajadores de plantilla, con antigüedad superior a un año, que decidieran rescindir su contrato con la empresa deberán comunicar dicha voluntad a la empresa con la siguiente antelación:

Niveles I y II: 60 días naturales.

Niveles III y IV: 30 días naturales.

Resto de niveles: 15 días.

De no cumplir la obligación señalada deberá indemnizar a la empresa con una cantidad igual a los salarios que le correspondieran por el periodo de preaviso.

La empresa deberá comunicar con un mes de antelación la extinción de los contratos temporales de duración superior a un año.

b) Contratos de duración inferior a un año. Tanto empresarios como trabajadores/as, se comprometen a comunicar el cese o terminación de dichos contratos, con una antelación mínima 8 días naturales.

El incumplimiento de la notificación, o su retraso, ocasionará la indemnización, del incumplidor al perjudicado, de una cantidad igual al salario que se hubiera devengado por cada uno de los días de retraso en el cumplimiento de la obligación.

ARTICULO 24º.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA del artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.-

1.- La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de nueve meses en un período de doce.

2.- En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior a nueve meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

3.- En estos contratos los períodos de prueba establecidos en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores se reducirán a la mitad.

4.- Los contratos regulados en este artículo, así como los restantes temporales previstos en el inciso b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en dicha disposición con posterioridad al plazo previsto en el citado precepto y en las condiciones legales existentes para ello. La representación sindical en el seno del Comité previsto en el artículo 9 acepte, antes de concluir dicho plazo, la prórroga de la indicada posibilidad de conversión hasta fechas posteriores a la ahora establecida como tope.

5.- Los contratos por obra o servicio tendrán la siguiente regulación:

A).- Como regla general, los nuevos contratos de ésta modalidad que se formalicen a partir de la publicación del presente convenio, no podrán tener una duración superior a los dos años, convirtiéndose en indefinidos en el caso de que superen dicho plazo.

B).- No obstante, lo que antecede no será de aplicación para aquellos contratos formalizados para la ejecución de:

- a) proyectos europeos.
- b) proyectos tecnológicos
- c) concursos públicos.

En éstos casos se estará, en cuanto a su duración, a los propios términos del contrato y de la obra.

C).- Se entenderán indefinidos los contratos por obra que, con una duración inferior a los dos años, supongan una concatenación de otros de la misma modalidad establecidos para la continuidad de las obras o servicios para los que se concertaron originariamente siempre y cuando la duración acumulada de los contratos concatenados sea igual o superior a dos años.

En todo caso, a la extinción del contrato por obra, las empresas deberán indemnizar a los trabajadores con 20 días de salario por año de prestación de servicios.

ARTICULO 25º.- Contratos Formativos

Los contratos para la formación se regirán por la normativa legal vigente.

Respecto a lo establecido en el artículo 11, nº 2 letra c) del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas podrán establecer la duración de este tipo de contrato que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

ARTICULO 26º.- Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán concertar un seguro de accidentes para los trabajadores por los siguientes hechos y cuantías.

- Muerte por accidente 24 horas día.- 30.600 €
- Invalidez absoluta por accidente de trabajo.- 30.600 €
- Invalidez parcial por accidente de trabajo.- 15.600 €

ARTICULO 27º.- Contrato de relevo y jubilación parcial.

Los trabajadores mayores de 60 años tendrán derecho a solicitar de su empresa

la concertación de un contrato de relevo que les permita situarse en jubilación parcial y la empresa deberá concederlo. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa con tres meses de antelación su intención de solicitar la jubilación parcial. **Siempre que ello no suponga un mayor coste para la empresa y lo permita la legislación vigente en cada momento, se mantendrá la posibilidad de reducir la jornada de trabajo hasta el 85% de la ordinaria y la edad de jubilación antes señalada.**

De común acuerdo empresa y trabajador podrán establecer que la totalidad de las horas anuales se concreten en periodos determinados.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Se estará a lo dispuesto por la ley en cada momento de vigencia del convenio.

ARTICULO 28º.- Régimen Disciplinario. Faltas y sanciones.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Se considerarán **faltas leves** las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves.-

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo

cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuanto tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, desleal o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este

apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los supuestos en que existan indicios claros de que el/la trabajador/a se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del/la trabajador/a y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los/las trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro/a trabajador/a de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Régimen de Sanciones.-

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave y/o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/las que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- . Amonestación verbal.
- . Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- . Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

c) Por faltas muy graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- . Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.
- . Despido.

Prescripción.-

- . Faltas leves: diez días.
- . Faltas graves: veinte días.
- . Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Abuso de autoridad.-

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerarán abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el/la trabajador/a perjudicado/a lo pondrá en conocimiento de los Representantes del personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

Artículo 29º.- Formación Profesional.-

a) Las empresas facilitarán a los/as trabajadores/as la posibilidad de acudir a cursos de formación o de idiomas. Cada trabajador/a que lo desee podrá acudir durante 15 días al año, debiendo hacerse cargo de los gastos y recuperar la horas destinadas.

b) La empresa podrá solicitar al trabajador la inscripción en cursos externos a la empresa y el trabajador deberá realizarlos cualquiera fuera el horario, con un máximo de 15 días año. El coste de dichos cursos será de cuenta y cargo de la empresa y se considerarán como trabajo efectivo. En el supuesto de que dichos cursos se llevarán a efecto fuera de la Comunidad las empresas abonarán un plus de 30 € día (sin perjuicio del abono de la dieta que correspondiera).

c) Se podrá destinar el tiempo que la empresa entienda suficiente para la formación interna de los trabajadores/as y que se realicen en las empresas para el mantenimiento o mejora de sus conocimientos y habilidades, adaptación a nuevos equipos, normativas o herramientas de trabajo. De las primeras 30 horas o fracción, 15 horas o su fracción, es decir el 50% de las horas empleadas en formación con dicho tope máximo, no serán computadas a ningún efecto como de trabajo efectivo.

Todas las personas afectadas por el convenio con baja maternal y/o excedencia tendrán derecho a participar en los cursos de formación.

ARTICULO 30º.- Salud Laboral.-

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad del trabajador/a no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deberán ser encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos. Las empresas realizarán la oportuna vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, dicha vigilancia deberá contener una revisión médica anual.

En todas estas actuaciones participarán los/las trabajadores/as a través de los órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas los firmantes de este Convenio.

Las Empresas entregarán a los delegados, si los hubiere, una copia de la evaluación de riesgos, así como del plan de prevención y de emergencia.

Aquellas empresas que no contaran con representantes de los trabajadores y un trabajador realizara las funciones de delegado de prevención, éste podrá contar con máximo de 5 horas mensuales para actividades de prevención de riesgos. El

uso de este tiempo deberá estar perfectamente justificado y relacionado con la actividad preventiva que se realice.

ARTICULO 31.- Acoso en el trabajo y violencia de genero

Se considerarán en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad.

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género y así lo indique la orden de protección dictada por el Juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán que mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ARTÍCULO 32.- Nuevas tecnologías.

A la firma del finiquito el/la cesante se comprometerá a comunicar su baja laboral a todos los destinatarios profesionales de su correo electrónico comunicará la persona que ocupara su puesto en lo sucesivo y notificará a los contactos de carácter privado dicho cese.

En todos los casos, una vez finalizada la relación laboral, la empresa podrá redireccionar la cuenta de correo electrónico de uso profesional a quien considere oportuno. Todo el correo recibido desde el cese tendrá consideración de profesional a los efectos de su conocimiento y uso.

En todo caso se deberán poner a disposición de la empresa todas las claves o passwords utilizados y guardar el máximo celo de los datos utilizados durante la relación contractual.

El acceso a internet deberá estar autorizado por la empresa. Se deberá observar la máxima diligencia en el uso de dichos accesos de forma que no se perjudique

la actividad de la empresa, en cuanto al ancho de banda o, cuando, como consecuencia de dichos accesos, puedan acceder terceros a datos de la empresa.

ARTICULO 33º.- Teletrabajo.

Las empresas podrán libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en la Directiva nº90/270/CEE.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se este obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.

ARTICULO 34º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley.

Tanto el cómputo individual como el acumulado se hará anualmente.

ARTICULO 35º.- Cláusula de Descuelgue.-

Las Empresas que, a consecuencia de las pérdidas reiteradas durante dos años sucesivos, con el VºBº de los Delegados o miembros del Comité decidan descolgarse del cumplimiento del presente Convenio, podrán hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio, y a la sede de uno de los sindicatos firmantes del presente convenio. Si la Empresa no dispusiera de representación sindical, el VºBº para proceder al descuelgue habrá de ser otorgado por la Comisión Paritaria del Convenio que asumirá las competencias, en éste supuesto, previstas por la Ley a favor de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. La opción por el descuelgue habrá de ejercitarse dentro de los 30 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Aquellas empresas que en virtud del descuelgue no aplicaran las tablas del presente convenio, tendrán la obligación de volver a aplicarlas en el momento en que la empresa obtenga el primer balance anual positivo, debiendo aplicarlas con retroactividad desde el primer día del ejercicio económico a que se refiera el citado balance.

El derecho a la reclamación de estas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la empresa obtenga el primer balance positivo, en términos que le permitan hacer frente en todo o en parte a la deuda así reconocida.

ARTICULO 36º.- Normas supletorias .

En todo lo no previsto, en el presente Convenio Colectivo, se estará a las normas o disposiciones de carácter general que, vigentes en la materia, se hubieran publicado para el general conocimiento y eficacia.

ARTICULO 37º.- Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio y estará compuesta por tres Vocales de la representación económica, y otros tres Vocales de la representación social, en proporción a la representatividad de los sindicatos firmantes, de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

Los acuerdos serán tomados, en cada una de las representaciones, por mayoría de votos.

El domicilio de la citada Comisión Paritaria será el de ASEODEN, C/ Doctor Huarte nº 3 31003 Pamplona.

ARTICULO 38.- Tribunal Laboral.-

Será requisito previo para la presentación de cualquier reclamación o litigio, el intento de conciliación o mediación del Tribunal laboral de Navarra. Igualmente, se recomienda a los Trabajadores y Empresarios del Sector, el sometimiento a arbitraje, utilizando, para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1.- Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses, a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Navarra, para adecuar sus salarios a las tablas del presente convenio y, en su caso, abonar las diferencias resultantes si las hubiere.

2.- Las empresas deberán concertar el seguro al que se refiere el art. 24 de este convenio en el plazo de 1 mes desde la publicación de este convenio. En todo caso tanto los supuestos previstos como las coberturas no serán efectivas hasta transcurrido el mes de publicación.

3.- Las partes durante la vigencia del presente convenio asumen la voluntad de proceder a la sustitución de la clasificación profesional vigente por una nueva estructura basada en grupos profesionales bajo el criterio de movilidad funcional, nulo coste y facilidad de adaptación, dentro del ámbito de lo dispuesto en el art. 1 del E.T. Entretanto permanecerá vigente el anexo I.

4.- En el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio las partes se comprometen a constituir una comisión de formación integrada a partes iguales por la parte empresarial y social. Dicha comisión tendrá como objeto fomentar la formación profesional de los empleados/as, estudiará las necesidades de formación, reciclaje y adaptación a nuevas tecnologías exigidas para la óptima cualificación de los trabajadores del sector, para obrar en consecuencia. Dicha comisión podrá utilizar los medios oportunos para detectar las carencias, necesidades, aspectos en lo que incidir con el objeto de alcanzar el fin propuesto.

ANEXO I.-

1º.- GRUPOS O NIVELES.

Las categorías profesionales con carácter orientativo y los niveles que les corresponden son los siguientes:

NIVEL I.

Titulado Superior.

NIVEL II.

Titulado Grado Medio.

Jefes Superiores.

NIVEL III.

Jefes de Primera.

Jefes de equipo de Informática.

Analistas.

Programador-Ordenador.

Programadores de máquinas auxiliares.

NIVEL IV

Jefes de Segunda.
Jefe de Delineación.
Jefe de Explotación.
Controlador.
Operador de ordenador.
Jefes de máquinas básicas.
Operadores Tabuladores.
Encargados Generales.
Administradores de Text.
Coordinador de tratamiento de cuestionarios.

NIVEL V.

Oficiales de 1ª administrativos.
Coordinador de Estudios.
Jefe de Encuestas.
Delineante-Proyectista.
Perforistas, Verificadores y Clasificadores.
Encargados.

NIVEL VI.

Oficial de 2ª administrativos.
Operadores de máquinas básicas.
Delineantes.
Conserje Mayor.
Oficial de Primera varios: (Conductor, Lector de contadores, Inspectores de entrevistas, etc).

NIVEL VII.

Oficial de Segunda varios.
Calcadores.
Dibujantes.
Entrevistadores-encuestadores.

NIVEL VIII.

Auxiliares (Telefonistas-Recepcionistas,etc).

Visitadores.

Cobradores y Pagadores.

NIVEL IX.

Auxiliares: 1º año.

2º año.

NIVEL X.

Ayudantes sin titulación. (De laboratorio, jardinería, mecánica, etc.).

Operadores, Reproductores de planos, Operadores de multicopistas y Fotocopistas.

Mozos, Peones, Personal de Limpieza, Conserjes, Ordenanzas y Vigilantes.

2º.- ASCENSO DE GRUPO O NIVEL.

El/la trabajador/a que realizare trabajos de superior nivel al que tuviera reconocido, durante un período superior a seis meses en un año u ocho en dos años, en este supuesto, consolidará la categoría superior, salvo que el puesto de trabajo sea amortizado.

DEFINICION DE GRUPOS O NIVELES.

NIVEL I.

Titulado Superior: Es la persona que se halla en posesión de un Título o Diploma Oficial de Grado Superior, que está unido a la empresa por razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo a tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

NIVEL II.

Titulado Grado Medio. Es la persona que se halla en posesión de un Título o Diploma Oficial de Grado Medio y, unido a la Empresa, por razón del título que posee.

Jefes Superiores: Son aquellos provistos o no de poderes que bajo la dependencia directa de la Dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina oficial mayor.

NIVEL III.

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

Jefes de equipo de informática. Es el/la técnico/a que tiene a su cargo la dirección y 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 programaciones. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los/as mismos/as.

Analistas. Verifica análisis orgánicos 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: 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.
- Resolución de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a de Ordenador. 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.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas, y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

Programador/a 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.

NIVEL IV.

Jefes de Segunda. Es el/la empleado/a, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del jefe/a de primera, si lo hubiera, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él/ella dependa.

En las agencias de información comercial el personal que ostente el cargo de jefe/a de reporteros se incluirá en esta categoría. Su misión será el control del personal a sus órdenes y la responsabilidad de la buena marcha de la sección, así como resolver todas las dudas que se le presenten a los reporteros en la investigación.

Quedan asimilados a esta categoría los/as traductores/as e intérpretes jurados/as de mas de un idioma extranjero.

Se asimilarán a esta categoría los/as cajeros/as con firma que, con o sin empleados/as a sus órdenes, realizan bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.

Se distinguirán aquellos/as que tienen firma reconocida en entidades bancarias o de crédito con las que opere la empresa y los/as que no tienen firma reconocida.

Jefe/a de Delineación. Es la persona que tiene la responsabilidad del grupo o grupos de delineación, manteniendo el orden y la disciplina dentro de ella, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los/as delineantes de la perfecta realización de los mismos.

Jefe/a de Explotación. Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un/a operador/a de consola y la dirección de los equipos de control.

Controlador/a. Tiene por misión revisar la información que se reciba para ser tratada por el ordenador y de la documentación confeccionada por el/ella mismo/a, organizando su posterior distribución.

Operador/a de Ordenador. Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y ordenes para su explotación.

Jefe/a de máquinas básicas. Tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos por los operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, clasificadoras, reproductoras e intérpretes), controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisas para la programación de las citadas máquinas básicas.

Operadores/as de Tabuladoras. Ejecutan el manejo de las máquinas tabuladoras y creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados.

Encargados Generales. Asume la responsabilidad del buen funcionamiento del departamento o departamentos bajo su control y dirección. Es responsable de la puesta en marcha de todos los trabajos.

NIVEL V.

Oficiales de 1ª administrativos/as. Es aquel empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, y bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría:

- Los/as intérpretes jurados/as de un idioma extranjero, cajeros/as, sin firma, operadores/as de máquinas contables.
- Los/as secretarios/as de dirección; que con pleno conocimiento y práctica de mecanografía y taquigrafía, colaboran en el trabajo personal de un jefe/a de división o superior, realizando con rapidez los trabajos de escritos al dictado, mecanografía, archivo, atención al teléfono y relaciones públicas, planificación personal, organización de viajes, preparación de datos y gestiones diversas. En algunos casos podrán ser más de uno los jefes/as atendidos.
- Taquimecanógrafos/as en idiomas nacionales que tomen al dictado 130 palabras

por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina.

- Los/as telefonistas-recepcionistas capacitados/as para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.
- Los/as inspectores/as de zona de las empresas de financiación y venta a plazos, cuya misión es el control, vigilancia e inspección de cobros e informes para la concesión de créditos.

Coordinador/a de Estudios. Está a cargo de un grupo de entrevistadores/as que desarrollan su actividad en una zona. Instruye a los/as entrevistadores/as de acuerdo con las necesidades de cada uno de los estudios. Da normas para la correcta realización de los cuestionarios. Señala el sistema de revisión y control de los cuestionarios. Tiene a su cargo la responsabilidad de su departamento, estando directamente a las órdenes de un/a jefe/a de primera, y si no existiese dicha categoría en la empresa, será responsable del trabajo encomendado y relativo a la cumplimentación de los cuestionarios, dependiendo, en este supuesto, del/la jefe/a de estudios.

Jefes/as de Encuestas. Son los/as Delegados/as de las empresas en provincias, cumpliendo las mismas funciones, en su ámbito, que los/as coordinadores/as de estudios.

Delineante-Proyectista. Es el/la empleado/a que dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del/de la técnico/a superior, a cuyas órdenes actúa, o el/la que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

Perforistas, Verificadores/as y Clasificadores/as. Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

Encargado/a. Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas del perito o superiores, si los hubiera, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

NIVEL VI.

Oficial de 2ª administrativo/a. Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a a un jefe/a y oficial de primera, si los/as hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría los/as telefonistas recepcionistas, los/as reporteros/as de las agencias de información los/as cuales deben estar

capacitados/as para investigar informes de empresas, los/as traductores/as e intérpretes no jurados y los jefes/as visitantes/as de las empresas de financiación y venta a plazos, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los/as visitantes/as a su cargo.

Operadores/as de máquinas básicas. Son las personas que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

Delineantes. Es el/la técnico/a que está capacitado/a para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Conserje Mayor. Es quien, con un mínimo de cinco personas a sus órdenes, tiene la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza.

Oficial de Primera varios, conductores, lector de contadores. Los/as operarios/as que realizan los trabajos propios de un oficio, con personalidad propia, distinto al de las actividades recogidas en la actividad del presente Convenio.

Inspector/a de entrevistadores/as. Es el/la empleado/a mayor de veintiún años, que supervisa el trabajo realizado por los/as entrevistadores/as-encuestadores/as para determinar su corrección en el trabajo y las normas señaladas por las empresas, realizando incluso entrevistas mediante cuestionario.

NIVEL VII.

Oficial de Segunda varios. Mecánicos/as, carpinteros/as, electricistas, etc..., que realizan los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

Los/as conductores/as de automóvil serán considerados/as oficiales de primera si efectúan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.

Lector/a de contadores. Es el/la empleado/a encargado/a de efectuar la lectura de consumos de los contadores de suministro de las diferentes compañías (agua, gas y electricidad, etc); quedará asimilado/a en la categoría de oficial de segunda.

Calcadores. Son los que calcan dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

Dibujantes. Es el/la empleado/a que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de una delineante-proyectista.

Entrevistadores/as- encuestadores/as. Es el/la empleado/a mayor de veintiún años de edad que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado y

que consigue en el espacio de una jornada un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo a las normas señaladas por las empresas.

NIVEL VIII.

Auxiliares (Telefonistas, recepcionistas, etc). Es el/la empleado/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, una vez superados los períodos establecidos en el Nivel IX.

NIVEL IX

Ingresarán en la categoría como Auxiliares de 1º año, aumentando, por cada año de prestación de servicios un grado hasta que a partir del 2º año de prestación de servicios alcance el nivel VIII. Se computarán los años o grados servidos en distinta empresa a los efectos de obtener la definitiva calificación; a cuyo fin la Empresa, en la que hubiera prestado servicios habrán de certificar este hecho.

Quedan asimilados/as a esta categoría los/as telefonistas, los/as visitantes/as de las empresas de financiación y venta a plazos, cuya misión es la distribución de propaganda y captación de clientes y los/as cobradores/as-pagadores/as que dependiendo directamente del departamento de caja tienen la misión del cobro de recibos de la empresa, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente, informar sobre las peculiaridades de su trabajo o efectuar pagos por cuenta de la empresa.

NIVEL X.

Ayudantes.- Son las personas que a las órdenes directas de un oficial de oficios varios ayuda a la ejecución de los trabajos de una sección. Quedan asimiladas a las categorías de ayudantes los siguientes profesionales:

Operador/a de reproductora de planos.- Es el/la encargado/a de la obtención e copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Operador/a de multicopista.- Este/a empleado/a es el encargado/a del manejo de esta máquina, haciendo todas las operaciones necesarias tanto para la conservación como para la tirada de las copias sean lo mas nítidas posibles. Es función del/la mismo/a cargar de tinta la máquina, centrado de planchas, limpieza de las mismas para su archivo y hacer las manipulaciones precisas para la conservación en buenas condiciones de la máquina.

Operador/a de fotocopiadora. Está encargado/a de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza total de la máquina y la puesta a punto para su buen funcionamiento.