

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS PROVINCIAL DE A CORUÑA

CC.OO.



No a la precariedad
Ventana Joven
Juegos



CAPÍTULO I.-UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1.- Partes concertantes.

La comisión negociadora que firma definitivamente el convenio que se suscribe está integrada por la parte empresarial: Asociación Profesional de Graduados Sociales, Asesores Fiscales y Empresarios de la Provincia de A Coruña (AGS), y por parte de los trabajadores: las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Ambas partes, después de analizada la documentación que presentan como constancia de su representatividad, se reconocen como interlocutores válidos, con legitimación suficiente para la negociación del presente convenio, de conformidad con lo establecido en el título III del vigente Estatuto de los trabajadores, modificado por la Ley 32/1984, del 2 de agosto.

CAPÍTULO II.-ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 2. - Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad, o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito provincial.

Artículo 3. - Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas encuadradas, o que en el futuro se integren, en actividades reguladas por la Ordenanza laboral para oficinas y despachos de fecha 31 de octubre de 1972, hoy derogada. **Extendiéndose su aplicación al personal de administración y organización en régimen de contratación que trabajan en las ONG y entidades sin ánimo de lucro.**

Artículo 4. - Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en toda la provincia de A Coruña.

Artículo 5. - Ámbito temporal, vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2011, entendiéndose prorrogado tácitamente por anualidades naturales de no mediar denuncia expresa de las partes. En todo caso, los conceptos económicos serán revisados mientras no se firme un nuevo convenio, de acuerdo al IPC real correspondiente al año anterior.

Si durante la vigencia del presente convenio se firmara un convenio para el sector de Oficinas y Despachos de ámbito autonómico, este último sería de obligado cumplimiento para las partes que estén afectadas por el presente, estableciéndose para su aplicación un plazo de 3 meses a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 6. - Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia del mismo a la otra parte y a la autoridad laboral competente. Como mínimo tendrá que realizarla con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO III.-REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 7. - Comisión paritaria.

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará formada, previo acuerdo de las partes, por las representaciones empresariales y sociales que han firmado el mismo.

A los solos efectos de notificaciones se señalan los siguientes domicilios:

Por la representación empresarial:

Asociación Profesional de Graduados Sociales, Asesores Fiscales, Empresarios de la Provincia de A Coruña.

Calle Rafael Alberti, 8 ppal. 15008 A Coruña

Por la representación social:

Unión Sindical de Comisiones Obreras (CC OO)

Avda. Alfonso Molina km.2, Edificio de Sindicatos 4ª.planta. 15008 A Coruña

Unión General de Trabajadores (UGT)

Calle Fernández Latorre, 27. 15006 A Coruña

CAPÍTULO IV.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8. - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

1.-a)**Jornada de invierno:**39 horas efectivas semanales prestadas: De lunes a jueves 8 horas diarias en régimen de jornada partida, los viernes 7 horas en régimen de jornada intensiva o continuada en turno de mañana.

1.-b)**Jornada de verano:**35 horas efectivas semanales, de lunes a viernes, en régimen de jornada intensiva o continuada. Este régimen de jornada se llevará a cabo desde el día 1 de junio hasta el día 30 de septiembre, ambos inclusive.

1.-c) Los trabajadores y las trabajadoras en jornada continuada disfrutarán de 20 minutos de descanso diario computado como tiempo efectivo de trabajo. En la Jornada Partida disfrutarán de 10 minutos de descanso diario computado como tiempo efectivo de trabajo.

No serán laborables los siguientes días:

Día 24 de diciembre (todo el día)

Día 31 de diciembre (todo el día)

Día 5 de Enero (En la jornada de tarde)

Aquellas empresas que tengan establecida una jornada continuada todo el año, la respetarán como condición más beneficiosa.

11.-Horas extraordinarias.-Las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido: una hora extraordinaria equivale a una hora 45 minutos de descanso retribuido; o bien abonadas de la siguiente forma: una hora extraordinaria será abonada como un incremento del 75 por ciento sobre la hora ordinaria.

Artículo 9. - Permisos retribuidos.

1.-A los trabajadores y trabajadoras interesados se les concederá necesariamente los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales. **Por el matrimonio de familiares en primer grado, un día natural, el día de la celebración de la boda.**

b) Intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos: seis días naturales. En caso de enfermedad grave o internamiento de hermanos: dos días naturales, ampliables a cuatro cuando exista desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, **si fuese fuera del territorio del estado español, se aumentarán 2 días más, siempre y cuando justifique fehacientemente el desplazamiento.**

c) Alumbramiento de esposa: cuatro días naturales. En el supuesto de no coincidir, al menos, dos días hábiles en el cómputo de los cuatro días naturales, se ampliará el permiso como garantía mínima de los días hábiles.

d) Muerte del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos: cinco días naturales, que se ampliarán hasta ocho días naturales si el óbito ocurriera fuera de la Comunidad Autónoma, **si fuese fuera del territorio del estado español, se aumentarán 2 días más, siempre y cuando justifique fehacientemente el desplazamiento.**

e) Muerte del abuelo, tío, **tíos políticos** cuñados: dos días naturales, ampliable a un día más cuando exista desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.

f) Necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora: el tiempo que sea necesario para ello. Se otorgará este permiso una vez demostrada la necesidad.

g) Licencia a representantes sindicales: se estará a lo legislado en esta materia.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) Dos días libres remunerados por asuntos propios, a decisión del trabajador o trabajadora con preaviso de 24 horas, condicionado al 20% de la plantilla, en las empresas cuya plantilla sea de hasta cinco trabajadores no podrán coincidir más de uno.

j) Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

2.-Las trabajadoras por lactancia se regirán por la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pudiendo la trabajadora acumular los periodos de disfrute de forma ininterrumpida las 180 horas en un mes natural o 22 días laborales.

3.- cuando el trabajador tenga personas a su cargo, que no puedan acudir por sus propios medios a la consulta medica para recibir asistencia, el trabajador tendrá permiso para acompañarlo, justificando el hecho.

Artículo 10. – Permisos no retribuidos.

Para el personal con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a 1 mes de permiso no retribuido al año en las siguientes circunstancias.

1. Para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por accidente grave, enfermedad grave u hospitalización. Pudiendo solicitarlo mientras se acredite que dura dicha situación.
2. Para situaciones de adopción o acogimiento, debidamente acreditado.

Artículo 11. - Vacaciones anuales.

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a 23 días laborables de vacaciones al año. Se disfrutarán preferentemente en verano de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa y los delegados o delegadas de personal o comité de empresa, en su defecto por quienes designen los trabajadores y las trabajadoras

Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador o la trabajadora se encuentre o inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de **diez días, siempre que por parte del trabajador o trabajadora se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por I.T. no se computarán como días disfrutados de vacaciones los que transcurran a partir del décimo día de la baja**, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia. En los casos de prestación por maternidad, las vacaciones se disfrutarán, antes o después de dicha prestación, a elección de la trabajadora.

En caso de que por necesidades organizativas del servicio, debidamente justificadas por la empresa, esta llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores de que las vacaciones de un trabajador sean cubiertas por otro trabajador previa aceptación de este, se le compensará la jornada o jornadas realizadas con descansos equivalentes, debiendo ser disfrutados estos descansos dentro del año natural.

CAPÍTULO V. -PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN

Artículo 12. - Salario base.

En concepto de salario base mensual, para cada categoría profesional, será el que se detalla en la tabla salarial anexa, teniendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 2008.

Los salarios del año 2008 representan un incremento del IPC real a 31 de Diciembre del 2007 más el uno con cinco por ciento sobre las tablas salariales publicadas el 2007. El día de pago de los atrasos se realizará en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el B.O.P.

Los salarios del año 2009 representan un incremento del I.P.C. real a 31.12.2008 más uno con treinta puntos. Este incremento será de aplicación transcurridos 15 días a partir de la publicación del I.P.C., y tendrá efectos de 1.1.2009.

Los salarios del año 2010 representan un incremento del I.P.C. real a 31.12.2009 más uno con veinticinco puntos. Este incremento será de aplicación transcurridos 15 días a partir de la publicación del I.P.C., y tendrá efectos de 1.1.2010.

Los salarios del año 2011 representan un incremento del I.P.C. real a 31.12.2010 más uno con cinco puntos. Este incremento será de aplicación transcurridos 15 días a partir de la publicación del I.P.C., y tendrá efectos de 1.1.2010.

Artículo 13. - Remuneración anual.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del vigente Estatuto de los trabajadores, se detallan en la segunda columna de la tabla salarial anexa para el año 2008 los salarios en cómputo anual, en función de la jornada efectiva pactada en el presente convenio. Las partes se reunirán en Enero de 2009, 2010 y 2011 respectivamente para confeccionar, firmar y tramitar la publicación de las tablas salariales correspondientes.

Artículo 14.- Anticipos.

Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar en la empresa un anticipo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real. La amortización de este anticipo no excederá del cinco por ciento de su salario.

Artículo 15. - Antigüedad.

A partir del día 1 de enero de 1989, se establece un complemento personal de antigüedad para todas las categorías, consistente en cuatrienios del cinco por ciento del salario base. El complemento por antigüedad se devengará a partir del día primero del mes en que se cumpla.

Los trabajadores y las trabajadoras que al 31 de diciembre de 1989 estuviesen percibiendo algún bienio del cinco por ciento, seguirán devengando el complemento de antigüedad, consolidado en aquella, por el mismo porcentaje. Los sucesivos y posteriores períodos de antigüedad se devengarán, a partir del día 1 de enero de 1989, en cuatrienios al cinco por ciento del salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en cada caso, suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los 15 años, del 40 por ciento a los 20 años y del 60 por ciento, como máximo a los 25 años o más.

Artículo 16. - Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores y las trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por este convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias cada año. Una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por los conceptos anteriores vengán percibiendo de las empresas el importe correspondiente a una mensualidad del salario real, seguirán excepcionalmente las mismas condiciones por tener carácter más beneficioso.

Artículo 17. - Contratos eventuales.

1) En atención a las especiales características del sector que conlleva a frecuentes e irregulares periodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15.b) del ET, por un tiempo no superior a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

2) Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes, una o más veces, hasta el referido plazo máximo de doce meses.

3) En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no existiese denuncia previa de ninguna de las dos partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente hasta el plazo máximo de doce meses.

Artículo 18. - Incapacidad temporal.

En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, las empresas afectadas por este convenio garantizarán al trabajador el 100 por ciento del salario que le corresponda percibir en el momento de producirse la baja.

CAPÍTULO VI.- CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 19.- Dietas y desplazamientos.

Las dietas para el personal que, en razón de los métodos de organización de las empresas, deban efectuar salidas fuera del municipio en que radica el centro de trabajo, quedan establecidas de la siguiente manera:

1. para el año 2007

Por Desayuno - 6€

Por comida - 18€

Por cena - 13€

Por alojamiento - Pernocta pagada con un limite máximo de 60€

Estas cantidades serán incrementadas conforme a la subida salarial

El kilometraje será a razón de 0,19 céntimos el kilómetro, esta cantidad será equiparada en cada momento con la cantidad máxima establecida por la Hacienda Pública que esté exenta de cotización y retención, vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII. -ACUERDOS SOCIALES

Artículo 20.- Plantillas.

Las empresas reguladas por este convenio ajustarán sus plantillas a las siguientes normas:

a) Los empleados y las empleadas que tengan directamente bajo su responsabilidad a 15 o más trabajadores de los grupos titulados administrativos o técnicos serán clasificados como jefes superiores.

b) En dependencias con 10 o más trabajadores de los grupos citados en el apartado anterior, el empleado que se encuentre al frente de los mismos tendrá la categoría de jefe de primera.

c) En los centros de trabajo donde presten sus servicios un número de siete trabajadores de los grupos ya citados anteriormente o, en el supuesto de que siendo menos de siete exista un mínimo de tres trabajadores clasificados como oficiales o asimilados, estará al frente de los mismos un jefe de segunda.

Artículo 20.- Ascensos.

Todas las empresas reguladas por el presente convenio vienen obligadas a disponer en sus plantillas, como mínimo, de un número de oficiales de primera igual al 20 por ciento de la plantilla total de oficiales.

La elección de los nuevos oficiales de primera es facultad exclusiva del empresario. Para su cómputo no se tendrán en cuenta las fracciones decimales.

Los auxiliares administrativos con cinco años de servicio en esta categoría dentro de la empresa pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda administrativo.

Los auxiliares administrativos, a los tres años de antigüedad en la categoría dentro de la empresa, pasarán a percibir las remuneraciones que fija para estos casos la tabla salarial anexa.

Los trabajadores con categoría profesional de Ordenanza con cinco años de servicio dentro de la empresa pasarán automáticamente a percibir la diferencia retributiva de la categoría de Oficial de Segunda Administrativo, a partir del 1 de Enero del 2008.

Las plazas vacantes existentes en las empresas no sujetas a amortización se deberán inicialmente dar opción a promoción interna, esta se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, sujetas a la decisión empresarial, con consulta e información a los delegados o representación legal de los trabajadores.

Las dudas derivadas de los reajustes de niveles y categorías que a partir de este convenio se tengan que realizar en las empresas, deberán ser consultadas por escrito a la comisión paritaria de este convenio.

Artículo 22. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se desenvolverá en función de las necesidades operativas de la Empresa, dentro de los límites que marca el Estatuto de los trabajadores.

La realización de funciones de Categoría profesional superior a la que ostente un trabajador, por un periodo de más de cuatro meses durante un periodo de nueve, o seis meses en un periodo de dieciocho, consolidará la clasificación profesional superior que le corresponda, no obstante mientras dure la situación, perseverará el nivel salarial superior.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa tuviera que destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, solo será con carácter excepcional, por el tiempo solamente imprescindible, y nunca superior a cuatro meses, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de la clasificación profesional y comunicándoselo a los representantes legales de los trabajadores.

Estos cambios de funciones no implicarán una movilidad geográfica, la movilidad geográfica será practicada conforme al estatuto de los trabajadores y la legislación vigente.

El tiempo en el que el productor ha permanecido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma cuando el empleado ascienda a ella.

Artículo 23.- Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo **estarán obligadas a suscribir o revisar las ya contratadas** en el plazo de 30 días, desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de accidentes que garantice a todos los trabajadores y trabajadoras un capital de **20.000€ para muerte y 25.000€ para invalidez permanente**, derivada, en ambos casos, de accidente laboral.

Las empresas dispondrán de un plazo de 30 días, desde la publicación del presente convenio, para regularizar los capitales de las pólizas.

Las empresas de nueva creación dispondrán de un plazo de 30 días, desde el alta del primer productor, para formalizar dicha póliza.

CAPÍTULO VIII.-ACCIÓN SINDICAL

Artículo 24.- Derechos sindicales.

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de las empresas, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de libertad sindical.

Artículo 25.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y los delegados/delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y las que se determinen a continuación:

1. No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados-delegadas de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.
2. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités de empresa o delegados-delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación y otras entidades.

CAPÍTULO IX.-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 26.- Seguridad e higiene.

Será obligatoria la utilización de ordenadores de filtros o monitores que cumplan la normativa vigente.

Las mujeres embarazadas estarán exentas de trabajos continuados en las fotocopiadoras.

Se efectuarán revisiones médicas específicas (vista, espalda, etc.) a los trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus labores en equipos informáticos.

Artículo 27.- Revisiones médicas.

Todas las empresas vinculadas al presente convenio colectivo estarán obligadas a solicitar del Centro Provincial del Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o mutua patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo, un reconocimiento médico anual para todo el personal.

El tiempo empleado para dicho reconocimiento será abonado por la empresa.

CAPÍTULO X.-CÓMPUTOS Y VINCULACIONES

Artículo 28. - Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, consecuentemente, absorberán y compensarán en su conjunto las mejoras de cualquier naturaleza que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien por imperativo legal, convenio colectivo, etc.

Artículo 29. - Vinculación a la totalidad.

Como se cita en el artículo anterior, las condiciones establecidas en el presente convenio y pactadas por las partes deliberantes del mismo, forman un todo orgánico e indivisible, en consecuencia, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido de las restantes, sino que, a todos los efectos, el presente convenio habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, declarase nulo, total o parcialmente algún artículo, el presente convenio quedará invalidado en su totalidad, llevándose a cabo una nueva negociación.

Artículo 30.- Cláusula de descuelgue salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula reguladora en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

- a) Comisión paritaria del convenio
- b) Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la documentación siguiente:

I.-Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los tres últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se han producido pérdidas reales.

II.-Plan de viabilidad para el periodo que se pretenda la aplicación de dicha cláusula de exención, justificación económica y repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

Partes negociadoras:

Por parte de la representación social comparecen:

Nombre y apellidos	Central sindical
---------------------------	-------------------------

D. Julio Fernández de la Iglesia	UGT
D. Manuel Vilaboy Ramil	UGT
D. Ubaldo Caamaño Viñas	UGT
D. José Juan Santos Iglesias	UGT
D. Manuel Álvarez Iglesias	CC OO
D. José Manuel Cerredelo Ferreiro	CC OO
D. Antonio Lago Verdura	CC OO

Y por la representación empresarial:

Nombre y apellidos	Asociación empresarial
Don Isidro Pousada Vales	AGS
Don Jesús Vázquez Vázquez	AGS
Don Javier Mosquera Zas	AGS

Artículo 31.-Categorías profesionales.

Las definiciones de las categorías profesiones son las siguientes, y a las que corresponden los niveles salariales que a continuación se indican, las nuevas modificaciones en este articulado serán aplicadas a partir del 1 de Enero del 2008.

SECCIÓN PRIMERA

Titulados

a) **Personal Titulado.**-Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado 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, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

SECCIÓN SEGUNDA

Personal administrativo

a) **Jefes/as superiores.**-Son aquellos que, provistos o no de poderes, 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 asimilarán a esta categoría el profesional con dos o más jefes a sus órdenes.

b) **Jefe/a de primera.**-Es el empleado capacitado que, provisto o no de poderes, actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Quedan adscritos a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

c) **Jefe/a de segunda.**-Es el empleado que, provisto o no de poderes, a las órdenes inmediatas de un jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

Quedan adscritos a esta categoría los cajeros con firma, con o sin empleados a sus órdenes.

d) **Oficial de primera.**-Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Quedan adscritos a esta categoría los cajeros/as sin firma, así como los telefonistas recepcionistas, capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

e) **Oficial de segunda.**-Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe/a u oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas con un idioma extranjero.

f) **Auxiliar**.-Es el empleado/a 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 despacho. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

SECCIÓN TERCERA

Técnicos

a) **Jefe/a de Informática**.-Es el 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 programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) **Analista**.-Verifica análisis orgánicos de aplicaciones 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.
- Fichero a tratar: su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que pueden producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) **Programador/a**.-Le corresponde estudiar los procesos de complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

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

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

Documentar el manual de consola.

d) **Jefe/a de delineación**.-Es la persona que tiene la responsabilidad del grupo o grupos de delineación, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los delineantes en la perfecta realización de los mismos.

e) **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 operador de consola y la dirección de equipos de control.

f) **Delineante proyectista**.-Es el empleado/a que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaja, proyecta, detalla y está capacitado para el desarrollo de proyectos complejos según le indique el técnico superior, a cuyas ordenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

g) **Delineante**.-Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes para su explotación, estando capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos, poniéndose si es necesario a las ordenes de un Delineante proyectista si lo hubiese.

SECCIÓN CUARTA

Especialistas

a) **Operador/a jefe de máquinas básicas**.- Es el responsable que se ocupa de realizar operaciones de máquinas auxiliares de proceso de datos, o análogas

b) **Operador/a de tabuladores, inspector/a de entrevistadores, Dibujante, Encargado/a de departamento de reprografía**, - Es el empleado/a que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, controla o inspecciona un grupo de entrevistadores o se encarga de un departamento de reprografía, desarrollando el trabajo de esta índole bajo la dirección de un superior.

c) **Operador/a de máquinas básicas, encuestador/a**. Es el empleado/a mayor de 21 años de edad que realiza operaciones en máquinas básicas o entrevistas mediante un cuestionario estandarizado que consigue, en el espacio de una jornada, un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo a las normas señaladas por las empresas.

d) **Auxiliar especialista de oficina Técnica**. Es el trabajador menor de 25 años, que realiza dibujos en papel o funciones similares, apoyando al Delineante en sus funciones.

SECCIÓN QUINTA

a) **Conserje.-** Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

b) **Ordenanza.-** Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 18 años cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por su jefe.

SECCIÓN SEXTA

Oficios varios

a) **Encargado/a.-** Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas de un superior, si lo hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

b) **Conductor/a - Oficial de primera.** Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

c) **Conductor/a - Oficial de segunda.** Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

d) **Limpiador/a Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera que no corresponde al trabajo propio de oficina dentro de los locales de la Empresa.**

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

Disposición Adicional

ACOSO SEXUAL Y MOOBING

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la Empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las Empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes acuerdan la incorporación aplicación de los nuevos aspectos de la Ley de igualdad que no están incluidos en el Convenio o que se modifican con esta nueva ley y los nuevos aspectos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Dependencia que no contemple este convenio y cualquier aspecto de otra ley de aspecto social que durante la vigencia de este convenio pudiese incidir en el contenido de este.

NIVELES POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categorías	Niveles profesionales
GRUPO I.-TITULADOS	

Titulado/a grado superior	1
Titulado/a grado medio	2
GRUPO II.-ADMINISTRATIVOS	
Jefe/a superior	2
Jefe/a de primera	3
Jefe/a de segunda, cajero/a con firma, jefe/a de reporteros, traductor/a e intérprete jurado de más de un idioma	4
Oficial de primera, cajero/a sin firma, intérprete jurado de un idioma, operador/a de máquinas contables taquimecanógrafo/a, telefonista o recepcionista con dos o más idiomas, inspector/a de zona	6
Oficial de segunda, telefonista o recepcionista con un idioma, reportero/a de agencias de información, traductor/a e intérprete no jurado, jefe de visitantes/as	7
Auxiliar, telefonista, visitador/a-cobrador/a, pagador/a	10
GRUPO III.-TÉCNICOS DE OFICINA	
Jefe/a superior	2
Jefe/a de primera, jefe/a de equipo de informática, analista, programador/a de ordenadores	3
Jefe/a de segunda, jefe/a de delineación, jefe/a de explotación, programador/a de máquinas auxiliares, administrador/a de tratamientos de cuestionarios	4
Delineante proyectista	5
Delineante	6
GRUPO IV.-ESPECIALISTAS DE OFICINA	
Operador, jefe/a de máquinas básicas	4
Operador/a de tabuladores, inspector/a de entrevistadores, Dibujante encargado/a de departamento de reprografía	6
Operador/a de máquinas básicas, entrevistador/a-encuestador/a, dibujante	7
Auxiliar especialista de oficina técnica	9
GRUPO V.-SUBALTERNOS	
Conserje	9
Ordenanza, vigilante	10

GRUPO VI.-OFICIOS VARIOS	
Encargado/a	7
Oficial de primera, conductor/a	8
Oficial de segunda, conductor/a	9
Limpiador/a	10

ANEXO

TABLA DE NIVELES SALARIALES

AÑO 2008		
NIVELES	€ / MES	€ / AÑO
1	1.339,93	18.759,02
2	1.209,40	16.931,60
3	1.192,09	16.689,26
4	1.154,85	16.167,90
5	1.081,54	15.141,56
6	1.058,84	14.823,76
7	1.008,45	14.118,30

8	971,00	13.594,00
9	931,20	13.036,80
10	916,45	12.830,30

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS PROVINCIAL DE A CORUÑA

CAPÍTULO I.-UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1.- Partes concertantes.

La comisión negociadora que firma definitivamente el convenio que se suscribe está integrada por la parte empresarial: Asociación Profesional de Graduados Sociales, Asesores Fiscales y Empresarios de la Provincia de A Coruña (AGS), y por parte de los trabajadores: las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Ambas partes, después de analizada la documentación que presentan como constancia de su representatividad, se reconocen como interlocutores válidos, con legitimación suficiente para la negociación del presente convenio, de conformidad con lo establecido en el título III del vigente Estatuto de los trabajadores, modificado por la Ley 32/1984, del 2 de agosto.

CAPÍTULO II.-ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 2. - Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad, o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito provincial.

Artículo 3. - Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas encuadradas, o que en el futuro se integren, en actividades reguladas por la Ordenanza laboral para oficinas y despachos de fecha 31 de octubre de 1972, hoy derogada. **Extendiéndose su aplicación al personal de administración y organización en régimen de contratación que trabajen en las ONG y entidades sin ánimo de lucro.**

Artículo 4. - Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en toda la provincia de A Coruña.

Artículo 5. - Ámbito temporal, vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2011, entendiéndose prorrogado tácitamente por anualidades naturales de no mediar denuncia expresa de las partes. En todo caso, los conceptos económicos serán revisados mientras no se firme un nuevo convenio, de acuerdo al IPC real correspondiente al año anterior.

Si durante la vigencia del presente convenio se firmara un convenio para el sector de Oficinas y Despachos de ámbito autonómico, este último sería de obligado cumplimiento para las partes que estén afectadas por el presente, estableciéndose para su aplicación un plazo de 3 meses a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 6. - Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia del mismo a la otra parte y a la autoridad laboral competente. Como mínimo tendrá que realizarla con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO III.-REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 7. - Comisión paritaria.

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará formada, previo acuerdo de las partes, por las representaciones

empresariales y sociales que han firmado el mismo.

A los solos efectos de notificaciones se señalan los siguientes domicilios:

Por la representación empresarial:

Asociación Profesional de Graduados Sociales, Asesores Fiscales, Empresarios de la Provincia de A Coruña.

Calle Rafael Alberti, 8 ppal. 15008 A Coruña

Por la representación social:

Unión Sindical de Comisiones Obreras (CC OO)

Avda. Alfonso Molina km.2, Edificio de Sindicatos 4ª.planta. 15008 A Coruña

Unión General de Trabajadores (UGT)

Calle Fernández Latorre, 27. 15006 A Coruña

CAPÍTULO IV.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8. - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

I.-a)**Jornada de invierno:**39 horas efectivas semanales prestadas: De lunes a jueves 8 horas diarias en régimen de jornada partida, los viernes 7 horas en régimen de jornada intensiva o continuada en turno de mañana.

I.-b)**Jornada de verano:**35 horas efectivas semanales, de lunes a viernes, en régimen de jornada intensiva o continuada. Este régimen de jornada se llevará a cabo desde el día 1 de junio hasta el día 30 de septiembre, ambos inclusive.

I.-c) Los trabajadores y las trabajadoras en jornada continuada disfrutarán de 20 minutos de descanso diario computado como tiempo efectivo de trabajo. En la Jornada Partida disfrutarán de 10 minutos de descanso diario computado como tiempo efectivo de trabajo.

No serán laborables los siguientes días:

Día 24 de diciembre (todo el día)

Día 31 de diciembre (todo el día)

Día 5 de Enero (En la jornada de tarde)

Aquellas empresas que tengan establecida una jornada continuada todo el año, la respetarán como condición más beneficiosa.

II.-Horas extraordinarias.-Las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido: una hora extraordinaria equivale a una hora 45 minutos de descanso retribuido; o bien abonadas de la siguiente forma: una hora extraordinaria será abonada como un incremento del 75 por ciento sobre la hora ordinaria.

Artículo 9. - Permisos retribuidos.

1.-A los trabajadores y trabajadoras interesados se les concederá necesariamente los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales. **Por el matrimonio de familiares en primer grado, un día natural, el día de la celebración de la boda.**

b) Intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos: seis días naturales. En caso de enfermedad grave o internamiento de hermanos: dos días naturales, ampliables a cuatro cuando exista desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, **si fuese fuera del territorio del estado español, se aumentarán 2 días más, siempre y cuando justifique fehacientemente el desplazamiento.**

c) Alumbramiento de esposa: cuatro días naturales. En el supuesto de no coincidir, al menos, dos días hábiles en el cómputo de los cuatro días naturales, se ampliará el permiso como garantía mínima de los días hábiles.

d) Muerte del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos: cinco días naturales, que se ampliarán hasta ocho días naturales si el óbito ocurriera fuera de la Comunidad Autónoma, **si fuese fuera del territorio del estado español, se aumentarán 2 días más, siempre y cuando justifique fehacientemente el desplazamiento.**

e) Muerte del abuelo, tío, **tíos políticos** cuñados: dos días naturales, ampliable a un día más cuando exista desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.

f) Necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora: el tiempo que sea necesario para ello. Se otorgará este permiso una vez demostrada la necesidad.

g) Licencia a representantes sindicales: se estará a lo legislado en esta materia.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) Dos días libres remunerados por asuntos propios, a decisión del trabajador o trabajadora con preaviso de 24 horas, condicionado al 20% de la plantilla, en las empresas cuya plantilla sea de hasta cinco trabajadores no podrán coincidir más de uno.

j) Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

2.-Las trabajadoras por lactancia se regirán por la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pudiendo la trabajadora acumular los periodos de disfrute de forma ininterrumpida las 180 horas en un mes natural o 22 días laborales.

3.- cuando el trabajador tenga personas a su cargo, que no puedan acudir por sus propios medios a la consulta medica para recibir asistencia, el trabajador tendrá permiso para acompañarlo, justificando el hecho.

Artículo 10. – Permisos no retribuidos.

Para el personal con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a 1 mes de permiso no retribuido al año en las siguientes circunstancias.

- 1. Para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por accidente grave, enfermedad grave u hospitalización. Pudiendo solicitarlo mientras se acredite que dura dicha situación.**
- 2. Para situaciones de adopción o acogimiento, debidamente acreditado.**

Artículo 11. - Vacaciones anuales.

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a 23 días laborables de vacaciones al año. Se disfrutarán preferentemente en verano de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa y los delegados o delegadas de personal o comité de empresa, en su defecto por quienes designen los trabajadores y las trabajadoras

Cuando durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador o la trabajadora se encuentre o inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de **diez días, siempre que por parte del trabajador o trabajadora se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por I.T. no se computarán como días disfrutados de vacaciones los que transcurran a partir del décimo día de la baja**, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia. En los casos de prestación por maternidad, las vacaciones se disfrutarán, antes o después de dicha prestación, a elección de la trabajadora.

En caso de que por necesidades organizativas del servicio, debidamente justificadas por la empresa, esta llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores de que las vacaciones de un trabajador sean cubiertas por otro trabajador previa aceptación de este, se le compensará la jornada o jornadas realizadas con descansos equivalentes, debiendo ser disfrutados estos descansos dentro del año natural.

CAPÍTULO V. -PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN

Artículo 12. - Salario base.

En concepto de salario base mensual, para cada categoría profesional, será el que se detalla en la tabla salarial anexa, teniendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 2008.

Los salarios del año 2008 representan un incremento del IPC real a 31 de Diciembre del 2007 más el uno con cinco por ciento sobre las tablas salariales publicadas el 2007. El día de pago de los atrasos se realizará en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el B.O.P.

Los salarios del año 2009 representan un incremento del I.P.C. real a 31.12.2008 más uno con treinta puntos. Este incremento será de aplicación transcurridos 15 días a partir de la publicación del I.P.C., y tendrá efectos de 1.1.2009.

Los salarios del año 2010 representan un incremento del I.P.C. real a 31.12.2009 más uno con veinticinco puntos. Este incremento será de aplicación transcurridos 15 días a partir de la publicación del I.P.C., y tendrá efectos de 1.1.2010.

Los salarios del año 2011 representan un incremento del I.P.C. real a 31.12.2010 más uno con cinco puntos. Este incremento será de aplicación transcurridos 15 días a partir de la publicación del I.P.C., y tendrá efectos de 1.1.2010.

Artículo 13. - Remuneración anual.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del vigente Estatuto de los trabajadores, se detallan en la segunda columna de la tabla salarial anexa para el año 2008 los salarios en cómputo anual, en función de la jornada efectiva pactada en el presente convenio. Las partes se reunirán en Enero de 2009, 2010 y 2011 respectivamente para confeccionar, firmar y tramitar la publicación de las tablas salariales correspondientes.

Artículo 14.- Anticipos.

Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar en la empresa un anticipo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real. La amortización de este anticipo no excederá del cinco por ciento de su salario.

Artículo 15. - Antigüedad.

A partir del día 1 de enero de 1989, se establece un complemento personal de antigüedad para todas las categorías, consistente en cuatrienios del cinco por ciento del salario base. El complemento por antigüedad se devengará a partir del día primero del mes en que se cumpla.

Los trabajadores y las trabajadoras que al 31 de diciembre de 1989 estuviesen percibiendo algún bienio del cinco por ciento, seguirán devengando el complemento de antigüedad, consolidado en aquella, por el mismo porcentaje. Los sucesivos y posteriores periodos de antigüedad se devengarán, a partir del día 1 de enero de 1989, en cuatrienios al cinco por ciento del salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en cada caso, suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los 15 años, del 40 por ciento a los 20 años y del 60 por ciento, como máximo a los 25 años o más.

Artículo 16. - Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores y las trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por este convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias cada año. Una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por los conceptos anteriores vengán percibiendo de las empresas el importe correspondiente a una mensualidad del salario real, seguirán excepcionalmente las mismas condiciones por tener carácter más beneficioso.

Artículo 17. - Contratos eventuales.

1) En atención a las especiales características del sector que conlleva a frecuentes e irregulares periodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15.b) del ET, por un tiempo no superior a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

2) Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes, una o más veces, hasta el referido plazo máximo de doce meses.

3) En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no existiese denuncia previa de ninguna de las dos partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente hasta el plazo máximo de doce meses.

Artículo 18. - Incapacidad temporal.

En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, las empresas afectadas por este convenio garantizarán al trabajador el 100 por ciento del salario que le corresponda percibir en el momento de producirse la baja.

CAPÍTULO VI.- CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 19.- Dietas y desplazamientos.

Las dietas para el personal que, en razón de los métodos de organización de las empresas, deban efectuar salidas fuera del municipio en que radica el centro de trabajo, quedan establecidas de la siguiente manera:

1. para el año 2007

Por Desayuno - 6€

Por comida - 18€

Por cena - 13€

Por alojamiento - Pernocta pagada con un limite máximo de 60€

Estas cantidades serán incrementadas conforme a la subida salarial

El kilometraje será a razón de 0,19 céntimos el kilómetro, esta cantidad será equiparada en cada momento con la cantidad máxima establecida por la Hacienda Pública que esté exenta de cotización y retención, vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII. -ACUERDOS SOCIALES

Artículo 20.- Plantillas.

Las empresas reguladas por este convenio ajustarán sus plantillas a las siguientes normas:

- a) Los empleados y las empleadas que tengan directamente bajo su responsabilidad a 15 o más trabajadores de los grupos titulados administrativos o técnicos serán clasificados como jefes superiores.
- b) En dependencias con 10 o más trabajadores de los grupos citados en el apartado anterior, el empleado que se encuentre al frente de los mismos tendrá la categoría de jefe de primera.
- c) En los centros de trabajo donde presten sus servicios un número de siete trabajadores de los grupos ya citados anteriormente o, en el supuesto de que siendo menos de siete exista un mínimo de tres trabajadores clasificados como oficiales o asimilados, estará al frente de los mismos un jefe de segunda.

Artículo 20.- Ascensos.

Todas las empresas reguladas por el presente convenio vienen obligadas a disponer en sus plantillas, como mínimo, de un número de oficiales de primera igual al 20 por ciento de la plantilla total de oficiales.

La elección de los nuevos oficiales de primera es facultad exclusiva del empresario. Para su cómputo no se tendrán en cuenta las fracciones decimales.

Los auxiliares administrativos con cinco años de servicio en esta categoría dentro de la empresa pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda administrativo.

Los auxiliares administrativos, a los tres años de antigüedad en la categoría dentro de la empresa, pasarán a percibir las remuneraciones que fija para estos casos la tabla salarial anexa.

Los trabajadores con categoría profesional de Ordenanza con cinco años de servicio dentro de la empresa pasarán automáticamente a percibir la diferencia retributiva de la categoría de Oficial de Segunda Administrativo, a partir del 1 de Enero del 2008.

Las plazas vacantes existentes en las empresas no sujetas a amortización se deberán inicialmente dar opción a promoción interna, esta se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, sujetas a la decisión empresarial, con consulta e información a los delegados o representación legal de los trabajadores.

Las dudas derivadas de los reajustes de niveles y categorías que a partir de este convenio se tengan que realizar en las empresas, deberán ser consultadas por escrito a la comisión paritaria de este convenio.

Artículo 22. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se desenvolverá en función de las necesidades operativas de la Empresa, dentro de los límites que marca el Estatuto de los trabajadores.

La realización de funciones de Categoría profesional superior a la que ostente un trabajador, por un periodo de más de cuatro meses durante un periodo de nueve, o seis meses en un periodo de dieciocho, consolidará la clasificación profesional superior que le corresponda, no obstante mientras dure la situación, perseverará el nivel salarial superior.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa tuviera que destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, solo será con carácter excepcional, por el tiempo solamente imprescindible, y nunca superior a cuatro meses, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de la clasificación profesional y comunicándoselo a los representantes legales de los trabajadores.

Estos cambios de funciones no implicarán una movilidad geográfica, la movilidad geográfica será practicada conforme al estatuto de los trabajadores y la legislación vigente.

El tiempo en el que el productor ha permanecido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma cuando el empleado ascienda a ella.

Artículo 23.- Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo **estarán obligadas a suscribir o revisar las ya contratadas** en el plazo de 30 días, desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de accidentes que garantice a todos los trabajadores y trabajadoras un capital de **20.000€ para muerte y 25.000€ para invalidez permanente**, derivada, en ambos casos, de accidente laboral.

Las empresas dispondrán de un plazo de 30 días, desde la publicación del presente convenio, para regularizar los capitales de las pólizas.

Las empresas de nueva creación dispondrán de un plazo de 30 días, desde el alta del primer productor, para formalizar dicha póliza.

CAPÍTULO VIII.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 24.- Derechos sindicales.

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de las empresas, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica

11/1985, del 2 de agosto, de libertad sindical.

Artículo 25.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y los delegados/delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y las que se determinen a continuación:

1. No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados-delegadas de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.
2. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités de empresa o delegados-delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación y otras entidades.

CAPÍTULO IX.-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 26.- Seguridad e higiene.

Será obligatoria la utilización de ordenadores de filtros o monitores que cumplan la normativa vigente.

Las mujeres embarazadas estarán exentas de trabajos continuados en las fotocopiadoras.

Se efectuarán revisiones médicas específicas (vista, espalda, etc.) a los trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus labores en equipos informáticos.

Artículo 27.- Revisiones médicas.

Todas las empresas vinculadas al presente convenio colectivo estarán obligadas a solicitar del Centro Provincial del Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o mutua patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo, un reconocimiento médico anual para todo el personal.

El tiempo empleado para dicho reconocimiento será abonado por la empresa.

CAPÍTULO X.-CÓMPUTOS Y VINCULACIONES

Artículo 28. - Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, consecuentemente, absorberán y compensarán en su conjunto las mejoras de cualquier naturaleza que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien por imperativo legal, convenio colectivo, etc.

Artículo 29. - Vinculación a la totalidad.

Como se cita en el artículo anterior, las condiciones establecidas en el presente convenio y pactadas por las partes deliberantes del mismo, forman un todo orgánico e indivisible, en consecuencia, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido de las restantes, sino que, a todos los efectos, el presente convenio habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, declarase nulo, total o parcialmente algún artículo, el presente convenio quedará invalidado en su totalidad, llevándose a cabo una nueva negociación.

Artículo 30.- Cláusula de descuelgue salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula reguladora en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

- a) Comisión paritaria del convenio
- b) Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la documentación siguiente:

I.-Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los tres últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se han producido pérdidas reales.

II.-Plan de viabilidad para el período que se pretenda la aplicación de dicha cláusula de exención, justificación económica y repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

Partes negociadoras:

Por parte de la representación social comparecen:

Nombre y apellidos	Central sindical
D. Julio Fernández de la Iglesia	UGT
D. Manuel Vilaboy Ramil	UGT
D. Ubaldo Caamaño Viñas	UGT
D. José Juan Santos Iglesias	UGT
D. Manuel Álvarez Iglesias	CC OO
D. José Manuel Cerredelo Ferreiro	CC OO
D. Antonio Lago Verdura	CC OO

Y por la representación empresarial:

Nombre y apellidos	Asociación empresarial
Don Isidro Pousada Vales	AGS
Don Jesús Vázquez Vázquez	AGS
Don Javier Mosquera Zas	AGS

Artículo 31.-Categorías profesionales.

Las definiciones de las categorías profesiones son las siguientes, y a las que corresponden los niveles salariales que a continuación se indican, las nuevas modificaciones en este articulado serán aplicadas a partir del 1 de Enero del 2008.

SECCIÓN PRIMERA**Titulados**

a) **Personal Titulado.**-Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado 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, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

SECCIÓN SEGUNDA**Personal administrativo**

a) **Jefes/as superiores.**-Son aquellos que, provistos o no de poderes, 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 asimilarán a esta categoría el profesional con dos o más jefes a sus órdenes.

b) **Jefe/a de primera.**-Es el empleado capacitado que, provisto o no de poderes, actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Quedan adscritos a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

c) **Jefe/a de segunda.**-Es el empleado que, provisto o no de poderes, a las órdenes inmediatas de un jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

Quedan adscritos a esta categoría los cajeros con firma, con o sin empleados a sus órdenes.

d) **Oficial de primera.**-Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Quedan adscritos a esta categoría los cajeros/as sin firma, así como los telefonistas recepcionistas, capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

e) **Oficial de segunda.**-Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe/a u oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas con un idioma extranjero.

f) **Auxiliar.**-Es el empleado/a 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 despacho. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

SECCIÓN TERCERA

Técnicos

a) **Jefe/a de Informática.**-Es el 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 programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) **Analista.**-Verifica análisis orgánicos de aplicaciones 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.
- Fichero a tratar: su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que pueden producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) **Programador/a.**-Le corresponde estudiar los procesos de complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

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

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

Documentar el manual de consola.

d) **Jefe/a de delineación.**-Es la persona que tiene la responsabilidad del grupo o grupos de delineación, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los delineantes en la perfecta realización de los mismos.

e) **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 operador de consola y la dirección de equipos de control.

f) **Delineante proyectista.**-Es el empleado/a que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaja, proyecta, detalla y está capacitado para el desarrollo de proyectos complejos según le indique el técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

g) **Delineante.**-Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes para su explotación, estando capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos, poniéndose si es necesario a las órdenes de un Delineante proyectista si lo hubiese.

SECCIÓN CUARTA

Especialistas

- a) **Operador/a jefe de máquinas básicas.**- Es el responsable que se ocupa de realizar operaciones de máquinas auxiliares de proceso de datos, o análogas
- b) **Operador/a de tabuladores, inspector/a de entrevistadores, Dibujante, Encargado/a de departamento de reprografía,** - Es el empleado/a que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, controla o inspecciona un grupo de entrevistadores o se encarga de un departamento de reprografía, desarrollando el trabajo de esta índole bajo la dirección de un superior.
- c) **Operador/a de máquinas básicas, encuestador/a.** Es el empleado/a mayor de 21 años de edad que realiza operaciones en máquinas básicas o entrevistas mediante un cuestionario estandarizado que consigue, en el espacio de una jornada, un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo a las normas señaladas por las empresas.
- d) **Auxiliar especialista de oficina Técnica.** Es el trabajador menor de 25 años, que realiza dibujos en papel o funciones similares, apoyando al Delineante en sus funciones.

SECCIÓN QUINTA

- a) **Conserje.**- Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.
- b) **Ordenanza.**-Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 18 años cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por su jefe.

SECCIÓN SEXTA

Oficios varios

- a) **Encargado/a.**- Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas de un superior, si lo hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.
- b) **Conductor/a - Oficial de primera.** Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.
- c) **Conductor/a - Oficial de segunda.** Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.
- d) **Limpiador/a** Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera que no corresponde al trabajo propio de oficina dentro de los locales de la Empresa.

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

Disposición Adicional

ACOSO SEXUAL Y MOOBING

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la Empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las Empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes acuerdan la incorporación aplicación de los nuevos aspectos de la Ley de igualdad que no están incluidos en el Convenio o que se modifican con esta nueva ley y los nuevos aspectos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Dependencia que no contemple este convenio y cualquier aspecto de otra ley de aspecto social que durante la vigencia de este convenio pudiese incidir en el contenido de este.

NIVELES POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categorías	Niveles profesionales
GRUPO I.-TITULADOS	
Titulado/a grado superior	1
Titulado/a grado medio	2
GRUPO II.-ADMINISTRATIVOS	
Jefe/a superior	2
Jefe/a de primera	3
Jefe/a de segunda, cajero/a con firma, jefe/a de reporteros, traductor/a e intérprete jurado de más de un idioma	4
Oficial de primera, cajero/a sin firma, intérprete jurado de un idioma, operador/a de máquinas contables taquimecanógrafo/a, telefonista o recepcionista con dos o más idiomas, inspector/a de zona	6
Oficial de segunda, telefonista o recepcionista con un idioma, reportero/a de agencias de información, traductor/a e intérprete no jurado, jefe de visitantes/as	7
Auxiliar, telefonista, visitador/a-cobrador/a, pagador/a	10
GRUPO III.-TÉCNICOS DE OFICINA	
Jefe/a superior	2
Jefe/a de primera, jefe/a de equipo de informática, analista, programador/a de ordenadores	3
Jefe/a de segunda, jefe/a de delineación, jefe/a de explotación, programador/a de máquinas auxiliares, administrador/a de tratamientos de cuestionarios	4
Delineante proyectista	5
Delineante	6
GRUPO IV.-ESPECIALISTAS DE OFICINA	
Operador, jefe/a de máquinas básicas	4

Operador/a de tabuladores, inspector/a de entrevistadores, Dibujante encargado/a de departamento de reprografía	6
Operador/a de máquinas básicas, entrevistador/a-encuestador/a, dibujante	7
Auxiliar especialista de oficina técnica	9
GRUPO V.-SUBALTERNOS	
Conserje	9
Ordenanza, vigilante	10
GRUPO VI.-OFICIOS VARIOS	
Encargado/a	7
Oficial de primera, conductor/a	8
Oficial de segunda, conductor/a	9
Limpiador/a	10

ANEXO

TABLA DE NIVELES SALARIALES


AÑO 2008		
NIVELES	€ / MES	€ / AÑO
1	1.339,93	18.759,02

2	1.209,40	16.931,60
3	1.192,09	16.689,26
4	1.154,85	16.167,90
5	1.081,54	15.141,56
6	1.058,84	14.823,76
7	1.008,45	14.118,30
8	971,00	13.594,00
9	931,20	13.036,80
10	916,45	12.830,30

[<<< Volver](#)

 [Imprimir](#)

Logos y Marcas propiedad de sus respectivos autores
Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original
a excepción de los que indique lo contrario

 [RSS](#) [2005 Comfia-CC OO política de privacidad](#) - [Contactar con Comfia](#)