



Convenio Colectivo despachos de Graduados Sociales de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1991/09/20	VIGENCIA	1991/01/01 — 1992/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-despachos-de-graduados-sociales-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Despachos De Graduados Sociales. Última actualización a: 20-09-1991 Vigencia de: 01-01-1991 a 31-12-1992. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 20 de septiembre de 1991)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de empresas de Despachos de Graduados Sociales de Barcelona y provincia, años 1991-1992, presentado por las partes negociadoras en fecha 2 de agosto de 1991, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 11.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación, he resuelto:

- 1 Disponer el registro del Convenio colectivo de empresas de despachos de graduados sociales de Barcelona y provincia, años 1991-1992 en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial de Trabajo.
- 2 Disponer la publicación en el DOGC y en el BOP.

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de las empresas de despachos de graduados

sociales y sus empleados, radicadas en Barcelona y su provincia, con independencia de dónde se halle la sede social de la empresa.

Artículo 2.º Ámbito personal.

Afectará a todas las personas que presten servicios en los despachos de graduados sociales, que tengan la condición legal de trabajador por cuenta ajena según el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, fuere cual fuere su categoría profesional.

Artículo 3.º Vigencia.

Su vigencia se iniciará, a todos los efectos, el 1 de enero de 1991.

Artículo 4.º Duración.

La duración de este Convenio se establece por dos años, a contar desde su entrada en vigor, según lo dispuesto en el artículo 3, siendo prorrogado de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia por ninguna de las partes.

Artículo 5.º Rescisión y revisión.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá efectuarse con tres meses de antelación, como mínimo, a su vencimiento inicial o al de sus prórrogas.

La denuncia deberá efectuarse por escrito ante el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, señalando los extremos cuya modificación se proponga.

En el caso concreto de que no hubiere denuncia hecha en forma reglamentaria del presente Convenio, y se produjese prórroga o prórrogas por tácita reconducción, ya en otro lugar determinada, en cada una de tales presuntas prórrogas y con efecto del inicio del año que se tratase, los salarios vigentes por aplicación de este Convenio gozarán del incremento que el Gobierno prevea como índice de precios al consumo para dicho año. En caso de que tal previsión se viera excedida por los datos reales dados por el Instituto Nacional de Estadística, tal exceso se sumaría a la previsión que pudiera llegar a actuar para el año subsiguiente.

Si en cualquiera de las posibles prórrogas por tácita reconducción, por carencia de denuncia, a cualquiera de los vencimientos y para tal año, existiese, entre sindicatos y asociaciones patronales, algún acuerdo de bandas de incremento salarial se estaría al cumplimiento de este acuerdo, y en su caso, por la banda más alta.

Artículo 6.º Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieren anteriormente en el presente Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio

colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbre o cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del presente Convenio, en cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los complementos, premios o primas, o cualquier otra retribución económica, sin más excepción que la garantía personal en cómputo global y anual.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, sumados a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio y globalmente consideradas, superan el nivel total del presente en cómputo anual.

Artículo 7.º Garantía «ad personam».

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global y cómputo anual excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

Artículo 8.º Comisión paritaria.

A los efectos de vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio, se constituirá una Comisión paritaria nombrada por las respectivas representaciones social y económica, y formada por los componentes de la Comisión deliberante del Convenio.

El domicilio de la Comisión paritaria se fija en la calle Córcega, número 227-229, de Barcelona. La Comisión estará compuesta por tres vocales de cada representación, designándose a los efectos los siguientes señores:

Por los trabajadores, don Enrique García Rodríguez, don Felipe Palacín Lupiáñez y don Antonio Farré Sabat.

Por las empresas, don Antonio Serrano Ordóñez, don Jesús Serrano Serrano y don Juan Segarra Cornelles.

Artículo 9.º Funciones de la Comisión paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

Interpretación del Convenio.

A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias es facultad exclusiva de la empresa. En consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, material, de tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, para lo cual recabará la información de los Delegados, en el caso de que existan.

Artículo 11. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en la actividad encuadrada en el presente Convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrolle en cada uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Titulados.
2. Administrativos.
3. Varios.

En el anexo I del presente Convenio figuran detalladas las definiciones de la actividad correspondiente a cada grupo y nivel profesional.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba del personal que ingrese al servicio de una empresa afectada por el presente Convenio será de seis meses para los titulados, tres meses para los administrativos y quince días laborables para el personal del grupo de varios, debiendo quedar constancia fehaciente en el contrato de trabajo o documento escrito del deseo de las partes de someterse al mismo.

Artículo 13. Preaviso de cese.

Los ceses del personal deberán ser avisados con una antelación mínima de 30 días a la fecha prevista para ello. La comunicación del cese deberá hacerse por escrito, que cursará el interesado a la empresa, la cual acusará recibo.

El incumplimiento del período de preaviso dará lugar a una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación; esta sanción podrá ser descontada de la cantidad que la empresa tenga que satisfacer al empleado en concepto de liquidación.

Artículo 14. Vacaciones.

La vacación anual retribuida consistirá, para todas las categorías profesionales, en 30 días naturales. Dadas las circunstancias concurrentes en las empresas del sector, con plantilla sumamente reducida y precisión de atención constante a sus clientes, se conviene que la vacación anual podrá ser fraccionada en dos períodos a potestad de la empresa. En el caso de ser fraccionada en tres o más

períodos, la capacidad de decisión será del trabajador, respetando siempre un período ininterrumpido de quince días, como mínimo, y durante el período estival.

Para las prioridades de épocas de disfrute, en caso de discrepancia entre los componentes de la plantilla se estará en primer término a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los hijos en edad escolar, y en segundo término y para cuando la anterior preferencia no opere, a la antigüedad en la empresa.

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

Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada semanal será distribuida a razón de ocho horas diarias de lunes a viernes.

Atendiendo a las particularidades de la actividad de las empresas afectadas por el presente Convenio, que tienen gran incidencia de gestiones y trámites ante centros públicos, la jornada de los empleados que realicen gestiones ante ellos revestirá el carácter de flexible, por lo que su jornada de la mañana se prolongará en lo que sea preciso, al objeto de cumplimentar las gestiones que tenga encomendadas, reduciendo o compensando el tiempo resultante en la jornada de tarde o mediante cualquier otra fórmula que acuerden entre empresa y empleados.

Artículo 16. Salario de Convenio.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio consistirán en los conceptos de salario base, antigüedad y gratificaciones extraordinarias.

La retribución establecida en el cuadro 1 del anexo II del presente Convenio se considerará como mínima para ser percibida por jornada completa.

En el mismo aparecen reflejados los emolumentos totales anuales para cada categoría, en virtud de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Las empresas podrán establecer las mejoras que, a título individual o colectivo, puedan acordar bajo la denominación y con las contraprestaciones o sin ellas que convengan con el personal afectado.

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, las retribuciones establecidas en el anexo II se actualizarán incrementándolas con el índice de precios al consumo que el Gobierno dé como previsión para 1992 más un punto. Para el segundo año habrá una revalorización salarial en el caso de que el IPC realmente evaluado en dicho año exceda del incremento realizado (previsión más un punto). La revalorización consiste en tal exceso.

Artículo 17. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad por años de servicio en la misma empresa consistirá en los valores que, por quinquenio y posteriores trienios, en su caso, se reflejan en el anexo II del presente Convenio. Se garantiza como mínimo la cantidad que por antigüedad se perciba actualmente a nivel

individual.

El quinquenio surtirá todos sus efectos el 1 de enero del año en que se cumpla, siempre y cuando el ingreso en la empresa del trabajador se haya producido en el espacio de tiempo del primer semestre del ámbito temporal que se está tratando; si el ingreso en la empresa hubiere tenido lugar durante el segundo semestre de un determinado año, el quinquenio no tomará sus efectos hasta el día 1 de enero del año siguiente.

Los trienios, que deben suceder al quinquenio que nos ocupa, se contarán desde el inicio del año que haya sufrido efectos tal quinquenio.

Cuando un trabajador tenga otros conceptos retributivos distintos a los especificados en el presente Convenio colectivo que vengan a representar un complemento retributivo otorgado por la empresa, este concepto de antigüedad, en todo o en parte, podrá ser absorbido de los importes antes explicitados, en cualquier momento o circunstancia y, muy especialmente, al vencimiento del inicial quinquenio o sucesivos trienios.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

El personal al servicio de las empresas incluidas en el presente Convenio colectivo percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias al año, que serán percibidas los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, siendo abonadas concretamente en las fechas siguientes: 30 de marzo, 15 de julio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

El importe de estas gratificaciones será de una mensualidad de sueldo base, más la antigüedad en cada una de ellas, excepto la del mes de marzo, que toma el concepto de la determinada como de beneficios, que será de mensualidad y media de sueldo base más la antigüedad.

Las gratificaciones de marzo y septiembre podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa. En caso de existir acuerdo entre las partes, también lo serán las dos restantes.

El personal que hubiere ingresado durante el año o cesara en el mismo, percibirá las gratificaciones a que se refiere este artículo en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior a la fecha prevista para cada una de ellas, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Con respecto a las horas extraordinarias se acuerda la realización de las mismas cuando vengan exigidas por urgencias imprevistas.

En este caso, el personal afectado por el presente Convenio vendrá obligado a realizarlas, siendo compensadas económicamente o mediante compensación con tiempos de descanso, en los términos expresados por la legislación vigente en la materia y según criterio del trabajador.

Artículo 20. Enfermedad y accidente de trabajo.

En el caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, acreditada fehacientemente a través del parte de baja librado por el facultativo de la Seguridad Social, se abonará a los empleados la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario real que el interesado tenga asignado; el plazo máximo será de doce meses en cada proceso.

Asimismo, la empresa completará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social en los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y el salario real que viniese percibiendo, hasta el límite de dieciocho meses en cada proceso.

Los citados complementos se abonarán en tanto no se modifique la legislación vigente en materia de cálculo de prestaciones, en cuyo caso se entenderá derogado el contenido del presente artículo, debiéndose reunir la Comisión paritaria a la cual se faculta expresamente para llegar a los acuerdos que consideren oportunos en relación a este tema.

Los trabajadores que estén en disfrute de este complemento quedan obligados a someterse a la revisión médica, que a través de facultativo libremente designado por la empresa, ésta decida. La negación del trabajador a dicha revisión supondrá la suspensión de este complemento de enfermedad.

Si el informe del facultativo de la empresa discrepase del criterio del facultativo del ICS, se someterán ambas partes a la decisión de la inspección médica de dicho organismo.

Artículo 21. Becas escolares.

Las empresas abonarán a sus trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 4 y 16 años una gratificación de 5.000 pesetas por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquida dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o la madre del menor.

Este concepto tendrá el carácter de indemnización o suplido previsto en el artículo 3 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto.

Artículo 22. Excedencias por maternidad.

Al margen de los sistemas de excedencias que figuran en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una nueva modalidad exclusivamente para el matrimonio trabajador que vaya a tener descendencia, que se regirá en la forma siguiente:

- a) Su duración será de un año.
- b) Deberá solicitarse por escrito y con acuse de recibo 30 días antes de su inicio.
- c) Deberá iniciarse como máximo 2 meses después del parto y siempre sin presentar interrupción con el reglamentario descanso maternal.

d) El reingreso al final de la excedencia será imperativo para la empresa, siempre y cuando la interesada lo haya solicitado con una antelación entre 30 y 60 días naturales, por escrito y con acuse de recibo.

De incumplirse esta condición significará la renuncia al reingreso, por parte de la interesada, con la consiguiente disponibilidad de su puesto de trabajo al equivaler a rescisión del contrato de trabajo por parte de la trabajadora.

Artículo 23. Contratos en prácticas y para la formación.

A fin de fomentar el empleo de trabajadores jóvenes, dándoles la oportunidad de practicar sus conocimientos o, en su caso, estar las empresas disponibles a ayudar a formarlos profesionalmente, y reconociendo las partes que para ello se hace preciso tomar acuerdos concretos, están a lo siguiente:

Contratos en prácticas: se fija la retribución por jornada completa en el 60 por 100 de la que figure en la tabla salarial, correspondiente a la categoría profesional que se le otorgue al contratado, durante el primer año, el 80 por 100 durante el segundo año y el 100 por 100 a partir del tercer año.

En ningún caso y por jornada completa, el salario será inferior a la base mínima de cotización a la Seguridad Social del grupo de tarifa de que se trate.

La retribución será proporcional a los tiempos realmente trabajados.

Contratos para la formación: la retribución para esta modalidad de contratación será del 60 por 100 de la que le corresponda para la categoría profesional de que se trate y en proporción al tiempo realmente trabajado, habida cuenta de que en mor de las disposiciones vigentes en esta materia, debe existir una formación o enseñanza que debe comprender un salario mínimo interprofesional de la edad del trabajador.

La retribución será en proporción al tiempo real de trabajo.

Artículo 24. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de la falta y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 25. Graduación de las faltas.

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

Artículo 26. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Artículo 27. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Falta de aseo y limpieza personal.

El abandono de servicio sin causa fundada, aun lo sea por poco tiempo, si se causa perjuicio a la empresa.

Ausencia sin causa justificada por un día durante un período de sesenta días.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

La desobediencia a sus superiores; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

La simulación de enfermedad o accidente.

Negligencia o desidia en el trabajo.

Realizar trabajos particulares durante la jornada.

La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 365 días y siempre que haya mediado comunicación escrita.

Artículo 28. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 29. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves: hasta 60 días de suspensión de empleo y sueldo y despido.

Artículo 30. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972 (BOE de 14 de noviembre de 1972), y demás disposiciones vigentes. Asimismo, y en cuanto a los derechos sindicales, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera.- Las mejoras económicas pactadas en este Convenio, así como cualesquiera otras, no surtirán efecto para aquellos trabajadores que hayan finiquitado su relación laboral con la empresa con anterioridad a la publicación del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.-Cualquier diferencia salarial originada por la aplicación del presente Convenio se regularizará dentro del mes siguiente a la firma del mismo.

ANEXO 1.- Definición de categorías profesionales.

El personal que preste sus servicios en la actividad encuadrada en el presente Convenio se clasificará, en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Titulados.-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 o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. No obstante, el título por sí no determinará la inclusión del trabajador que lo posea en este grupo profesional, puesto que para ello deberá constar por escrito de la empresa donde se le haga reconocimiento de que su contratación está en función y para ejercicio del título en cuestión. No podrá esgrimirse titulación por parte del trabajador de no contar con tal escrito, a los efectos de su relación laboral con su empresa.

2. Personal administrativo.-Jefe: Es la persona que, provista o no de poderes, bajo la dependencia de

la Dirección, lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia. Está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a las secciones distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa. A esta categoría quedan asimilados los analistas programadores de informática por ordenador.

Oficial administrativo de primera: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y bajo su propia responsabilidad realiza, con la máxima perfección, trabajos que requieren iniciativa. A esta categoría quedan asimilados los programadores de ordenador.

Oficial administrativo de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo: Es aquel empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo del despacho, revistiendo esta categoría asimismo aquel administrativo al que se le encomienda la tarea de acudir a los organismos oficiales, atender llamadas telefónicas, manejar los ordenadores para el tratamiento de la informática e interpretar y desarrollar las instrucciones y órdenes para su explotación.

Aspirante: Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta y gestiones de calle.

3. Otras categorías.-Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en cumplimentar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento o en el exterior, recoger correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales, tales como efectuar funciones de cobro y pago por orden de la empresa y fuera de las dependencias de la misma.

Limpiador: Es el empleado, varón o hembra, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, de suelos, techos, paredes, mobiliario, cristales, etc., desde el interior del local.

ANEXO 2.- Tabla salarial del año 1991.

RETRIB. TOTAL

MENSUAL ANUAL

Titulados de grado superior 135.773 2.240.254

Titulados de grado medio 109.913 1.813.564

Jefe 104.740 1.728.210

Oficial administrativo de primera 91.810 1.514.865

Oficial administrativo de segunda 78.879 1.301.503

Auxiliar administrativo o

de informática, telefonista-recepcionista 64.654 1.066.791

Aspirante de 17 años 47.844 789.426

Aspirante de 16 años 45.257 746.740

Ordenanza 60.775 1.002.787

Limpiador 60.775 1.002.787

Antigüedad:

Valor quinquenio: 3.880 pesetas.

Valor trienio: 3.232 pesetas.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC de 10 de abril de 1992)

-1 Reconocerse mutua capacidad de obrar y acordar en el ámbito en que son representantes.

-2 Declarar que el Convenio, con efectos desde el 1 de enero de 1992, entra en su segundo año de vigencia, por lo que debe operar la previsión contenida en el artículo 16 del texto del Convenio que tuvo resolución positiva de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona del 9 de agosto de 1991 y publicación en el BOP del 5-X-1991.

-3 Que, habida cuenta que la previsión de IPC del Gobierno para 1992 resulta del 5 por 100 y que el antes citado artículo determina el añadido de un punto a tal previsión, se acuerda que el incremento salarial para el año 1992 será del 6 por 100, aplicable sobre las tablas vigentes el día 31 de diciembre de 1991.

-4 Aprobar las tablas salariales vigentes para el año 1992, que surten efectos desde el día 1 de enero, resultantes de lo acordado en el punto anterior.

-5 Elevar lo actuado a la Administración laboral instando su registro y publicación en el BOP de Barcelona.

Y sin mas asuntos a tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha en un principio indicados.

TABLA 1992

RETRIB. TOTAL

MENSUAL ANUAL

Titulados de grado superior 143.919 2.374.669

Titulados de grado medio 116.508 1.922.378

Jefe 111.024 1.831.903

Oficial administrativo de primera 97.319 1.605.757

Oficial administrativo de segunda 83.612 1.379.593

Auxiliar administrativo o

de informática, telefonista-recepcionista 68.533 1.130.798

Aspirante de 17 años 50.715 836.792

Aspirante de 16 años 47.972 791.544

Ordenanza 64.422 1.062.954

Limpiador 64.422 1.062.954

Antigüedad:

Valor quinquenio: 4.113 pesetas.

Valor trienio: 3.426 pesetas.