

**655** *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de septiembre de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AUTOTRANSPORTE TURISTICO ESPAÑOL, SOCIEDAD ANONIMA» (ATESA)**

**CAPITULO PRIMERO**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar que se extienda la actividad de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en los Centros de trabajo de la Empresa, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores, que se regirá por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**CAPITULO II**

**Vigencia y duración**

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 1986, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio en sus propios términos, de año en año, salvo expresa denuncia de cualquiera de las partes, preavisando a la otra por escrito con un mes de antelación a la finalización del mismo. De dicho escrito se dará traslado también a la autoridad laboral.

**CAPITULO III**

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—La Empresa podrá absorber y compensar las mejoras de carácter voluntario que se vayan percibiendo fuera del recibo salarial que se tengan establecidas hasta los límites señalados por el presente Convenio.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial. Por ello quedará sin efecto el acuerdo, en el supuesto de que por la autoridad laboral se declarase la nulidad de alguno de los términos pactados.

**CAPITULO IV**

Art. 6.º *Contratación y finiquitos.*—El Comité de Empresa conocerá los diversos modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa para la contratación de los empleados. Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la Empresa les sea entregado el documento de finiquito que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción.

La contratación temporal, el contrato de relevo y la jubilación parcial, los contratos en prácticas y para la formación, de duración determinada y para trabajos fijos y discontinuos, cuando se traten

de nuevas contrataciones, se regirán por la Ley 22/1984, de 2 de agosto, desarrollada por los Reales Decretos 1989/1984, de 31 de octubre; 1891/1984, de 31 de octubre; 1992/1984, de 31 de octubre, y 2104/1984, de 21 de noviembre.

Art. 7.º *Ascensos.*—Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia para ocupar las vacantes que en categorías superior o similares se hayan producido.

**CAPITULO V**

Art. 8.º *Jornada.*—La jornada de trabajo será de mil ochocientas veinte horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

Las horas extraordinarias que regula el Real Decreto 2001/1983 se considerarán estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social por las características del sector, de conformidad con la Orden de 1 de marzo de 1983, siempre que se refieran aquellas que se realizan necesariamente por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Todo el personal al servicio de la Empresa disfrutará de treinta días de vacaciones anuales retribuidas.

Los cuadros de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo en cada Centro y sin que perjudique el buen desarrollo del servicio.

El Empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. Se podrá convenir entre el trabajador y el Empresa la división del período de vacaciones, pero la duración de cada período en que se dividan estas no podrá ser inferior a siete días naturales.

Art. 10. *Licencias.*—Respecto a las licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3, del Estatuto de los Trabajadores, excepto la licencia por matrimonio del trabajador que se eleva a quince días naturales, y en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad, que se eleva a dos días y en segundo grado de consanguinidad, a un día.

**CAPITULO VI**

Art. 11. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal por jornada y horario normal estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Participación en beneficios.
- Bonificación por años de servicio.
- Plus de idiomas y especial.
- Plus Convenio.
- Plus de turnos.
- Plus de puestos de trabajo.

Art. 12. *Salario base.*—El salario base del personal afectado por este Convenio será el que se especifique en la tabla anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal percibirá en los meses de julio, diciembre, marzo y septiembre una gratificación a razón de una mensualidad de retribución real que vinieran percibiendo, de todos aquellos conceptos cuya periodicidad sea por 16 veces al año, en cada uno de los citados meses, las cuales se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 14. *Antigüedad.*—Todo el personal incluido en el Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente como máximo en:

- Dos bienios de 5 por 100 cada uno.
- Cinco quinquenios de 10 por 100 cada uno.

El cálculo de la cantidad que corresponda se obtendrá sobre el salario base.

**CAPITULO VII**

**Otros conceptos retribuidos**

Art. 15. *Entregas y recogidas.*—Las entregas y recogidas fuera del horario de trabajo, cuya realización será voluntaria por parte del trabajador, se regirán por el siguiente sistema:

a) Quedan afectadas por el siguiente artículo las entregas y recogidas, tanto de vehículos propios de la Empresa como ajenos.

b) El precio que se establece para cada entrega y recogida que deberán considerarse individualmente, es decir, por unidad de vehículo afectado es el siguiente:

Entrega o recogida en días laborables, 747 pesetas.  
Entrega o recogida en festivos, 937 pesetas.

c) Los precios establecidos en este artículo no afectarán a las entregas y recogidas que se puedan realizar entre las cero y las ocho horas, cuyas condiciones deberán ser pactadas con la Dirección.

Art. 16. *Dietas.*—Durante 1986 las cantidades que en concepto de dietas vienen percibiendo los trabajadores quedarán fijadas a partir del 1 de enero de 1986 en las siguientes cantidades:

Territorio nacional:

Comida, 1.000 pesetas.  
Cena, 1.000 pesetas.  
Alojamiento y desayuno, 2.200 pesetas.

Extranjero:

Según los países a que se realicen los desplazamientos, se concertará la dieta con la representación empresarial.

Art. 17. *Prima kilometraje.*—La prima de kilometraje recorrido quedará fijada para 1986 en la siguiente cantidad: 1,50 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 18. *Turnos.*—Los trabajadores que prestan sus servicios en las bases que ATESA tiene en los aeropuertos nacionales estarán sujetos en cuanto su horario a los turnos establecidos, percibiendo los trabajadores afectados la compensación económica que está establecida, revisable cada año natural. Como anexo II se incorpora el actualizado Convenio particular entre la Empresa y trabajadores en los aeropuertos nacionales que se firmó el día 19 de junio de 1979.

Art. 19. *Desplazamientos y viajes.*—Todo el personal que tenga que desplazarse por motivo de servicios podrá utilizar cualquier medio de transporte normal o comercial, adjuntándose siempre a billetes en sus distintas modalidades en tren y clase turista en avión.

Art. 20. *Plus de idiomas.*—La cantidad que se abonará por la Empresa en concepto de plus de idiomas será de 2.577 pesetas.

## CAPITULO VIII

### Plan social

Art. 21. *Premio a la jubilación.*—Todas las personas que deseen la jubilación dentro del periodo comprendido entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, se les abonará en concepto de premio las siguientes mensualidades brutas:

I. Jubilación a los sesenta años: Se abonarán 30 mensualidades.

II. Jubilación a los sesenta y un años: Se abonarán 20 mensualidades.

III. Jubilación a los sesenta y dos años: Se abonarán 15 mensualidades.

IV. Jubilación a los sesenta y tres años: Se abonarán 10 mensualidades.

V. Jubilación a los sesenta y cuatro años: Se abonarán 10 mensualidades.

Las jubilaciones que se produzcan después de haber cumplido los sesenta y cinco años no obtendrán beneficios o premio alguno. Se entienda por mensualidad el salario base, añadido a éste la antigüedad que en ese momento tenga el interesado.

Art. 22. *Fondo social.*—Para 1986 el fondo social será por un importe de 300.000 pesetas, que se destinarán a actividades culturales, deportivas y recreo para todos los trabajadores de la Empresa.

De la citada cantidad de 300.000 pesetas se destinarán con carácter excepcional 90.000 pesetas para funcionamiento y desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros.

Para tal efecto se creará un Comité de Actividades Culturales, que será el encargado de la realización de las mismas y cuyas normas de actuación serán de conocimiento general a través de un reglamento.

Si el fondo social no ha sido agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo social del año siguiente.

Art. 23. *Seguro de vida y accidente.*—La Empresa formalizará para los trabajadores fijos un seguro colectivo de vida y accidente en las siguientes condiciones:

a) Capital asegurado en caso de muerte: 1.000.000 de pesetas, más 250.000 pesetas por cada hijo menor de dieciséis años o

500.000 pesetas en caso de que aquél sea invidente, gran mutilado o gran inválido físico o psíquico.

b) Capital asegurado en caso de invalidez total por accidente: 1.500.000 pesetas, más 250.000 pesetas por cada hijo menor de dieciséis años, o 500.000 pesetas en caso de que aquel sea invidente, gran mutilado o gran inválido físico o psíquico.

Para el presente año 1986 las primas serán abonadas en la siguiente proporción:

Por la Empresa, el 70 por 100 del importe de la prima.

Por los trabajadores, el 30 por 100 del importe de la prima.

Art. 24. *Enfermedad y accidentes de trabajo.*—Con independencia de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre prestaciones en caso de incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, el personal enfermo percibirá las prestaciones de la Seguridad Social incrementadas hasta el 100 por 100 del salario real que deba percibir, salvo en aquellos casos de manifiesto abuso, en los que se instruirá expediente, oyéndose al Comité de Empresa o Delegado de personal para determinar las sanciones a que hubiese lugar.

Art. 25. *Retirada del carné de conducir.*—La retirada del carné de conducir al trabajador hasta un año por sentencia firme con motivo de accidente de tráfico no impedirá entre tanto siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente, y que la Empresa pueda acopiarlo en otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio. Todo ello siempre que la suspensión del carné de conducir no se deba a imprudencia temeraria, ingestión de alcohol o drogas, a no ser que estas sean ingeridas por prescripción facultativa.

Art. 26. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia; se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viene disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

Art. 27. *Peligrosidad, penosidad e insalubridad.*—La peligrosidad, penosidad e insalubridad en los puestos de trabajo se regularán por las disposiciones vigentes.

## CAPITULO IX

Art. 28. *Alquiler y venta de vehículos.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un descuento del 40 por 100 en los alquileres de los vehículos propiedad de la Empresa. Los empleados fijos de plantilla y jornada laboral completa, podrán acceder a la compra de coches usados de la Empresa con un máximo de una unidad por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos, al precio de venta a mayorista y supuesto que el coche sea transferido exclusivamente a nombre del empleado o de su cónyuge.

## CAPITULO X

Art. 29. *Local.*—La Empresa procurará facilitar local adecuado al Comité de Empresa donde éste pueda desarrollar sus actividades.

Art. 30. *Tiempo libre.*—Los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de hasta veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los miembros del Comité de Empresa previo acuerdo con la Dirección de la misma podrán acumular sus horas sindicales en uno o varios miembros del citado Comité sin rebasar el máximo total que determina la ley. Igualmente no se computará dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la

celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones.

Art. 31. *Garantías.*—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados del personal no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido para el despido disciplinario.

Art. 32. *Atribuciones del Comité de Empresa y Delegados de personal.*—El Comité de Empresa y Delegados de personal, en su caso, con las representaciones sindicales, si las hubiera, estarán legitimados para negociar en los Convenios de Empresa, recibir información, conocer el balance, modelos de contrato que se utilicen normalmente y todas aquellas competencias que puedan aplicarse según normativa legal vigente.

Art. 33. *Comité Intercentros.*—El Comité Intercentros estará compuesto por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, presentes y futuros, hasta el máximo de 12 miembros.

Tendrá competencia para denunciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como único órgano representativo de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Art. 34. *Propaganda.*—La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios en que los representantes de los trabajadores podrán insertar sus comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 35. *Asambleas.*—Los trabajadores por petición de sus representantes o del 33 por 100 de la plantilla tendrán derecho a realizar asambleas fuera de las horas laborales y se celebrarán en el Centro de trabajo, sujetándose dichas asambleas a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera vigente.

Segunda.—Dentro de los treinta días siguientes al de la firma de este Convenio, se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia con los cometidos específicos de pronunciarse sobre cuantas gestiones de interpretación sobre lo estipulado en el Convenio le sean formalmente sometidas a vigilancia del cumplimiento del mismo.

La citada Comisión será compuesta por seis miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará tres. Uno, al menos, de los miembros designados deberá haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

#### ANEXO I

Tabla salarial año 1986

Categoría	Salario base	Plus Convenio
Director general	89.006	—
Jefe de Servicios	85.163	1.808
Jefe de Sección	78.533	1.808
Director de sucursal de primera	78.533	1.808
Director de sucursal de segunda	63.815	1.808
Jefe de Negociado	61.343	1.808
Oficial primero administrativo	56.590	1.808
Oficial segundo administrativo	54.758	1.808
Auxiliar administrativo	53.005	1.808
Telefonista	52.976	1.808
Ordenanza	52.925	1.808
Limpiadora media jornada	31.941	904
Conductor	55.131	1.808
Encargado	57.419	1.808
Auxiliar de control	53.006	1.808
Mozo especializado	53.436	1.808
Jefe de Equipo	58.586	1.808
Oficial de primera de taller	55.397	1.808
Oficial de segunda de taller	54.702	1.808
Mozo de taller o engrase	53.926	1.808
Jefe de Administración, sucursal primera	63.204	1.808

#### ANEXO II

##### Actualización del Acuerdo de 19 de junio de 1979

##### Estipulaciones

Primera.—Afectará el presente Acuerdo a los trabajadores de ATESA que presten sus servicios en los mostradores de alquiler de vehículos instalados en las bases que la Empresa tenga, o pueda tener, en los aeropuertos nacionales.

Segunda.—Para cada uno de los aeropuertos citados, los representantes de los trabajadores y la Dirección han decidido establecer un determinado sistema de turnos, todos ellos de carácter rotativo y en base a cuarenta horas semanales, de lunes a domingos.

El sistema de turnos y horarios que regirá en cada aeropuerto figurará en documento independiente.

Tercera.—Los turnos establecidos serán enviados para su aprobación a las Direcciones Provinciales de Trabajo que en cada caso corresponda.

Los representantes de los trabajadores dan en este acto su consentimiento e informe favorable a los horarios establecidos para que surta efectos en los procedimientos de aprobación por la autoridad laboral.

Cuarta.—Como compensación por el establecimiento de estos turnos el personal de mostrador de los aeropuertos afectados percibirá por razón de su trabajo un plus funcional de 24.863 pesetas por doce mensualidades.

Quinta.—Dejarán de percibir este plus funcional los trabajadores que se encuentren ausentes por embarazo o por incapacidad laboral transitoria mientras duren estas situaciones a no ser que la última de ellas haya sido motivada por accidente laboral.

Sexta.—Los trabajadores que prestando sus servicios en alguno de los aeropuertos afectados por el sistema de turnos sean trasladados, por cualquier causa, a otro Centro de trabajo donde no rija el mismo sistema, dejarán de percibir el plus funcional establecido y se someterán al horario del Centro de trabajo al que queden afectos.

De la misma forma, los trabajadores que sean trasladados a cualquiera de los aeropuertos en los que haya sistema de turnos, y su trabajo a desempeñar sea el de mostrador, percibirán el plus funcional y deberán ajustarse a los turnos establecidos.

Séptima.—El plus funcional que se establece será revisado a la finalización de cada año natural.

La forma de revisión se establecerá de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa, debiendo ser incrementado como mínimo en el mismo porcentaje en que haya aumentado el coste del índice de la vida, a no ser que cualquier disposición legal establezca un aumento superior a una limitación de aumento, que sea aplicable, en cuyo caso la revisión deberá ajustarse a dicha posible disposición.

Octava.—Respecto a los días festivos no recuperables se operará de la siguiente forma:

1.º Si se trabajase en una fiesta no recuperable y no se concediese descanso compensatorio, el trabajador afectado percibirá un jornal más incrementado su valor en el 40 por 100.

2.º Si se trabajase, pero se concediese un día de descanso por dicha fiesta no recuperable no se percibirá suplemento alguno.

3.º Si coincidiese el día de descanso semanal fijado con anterioridad con una fiesta no recuperable, percibirán quienes se encuentren en tal caso, un jornal más sin recargo alguno.

El valor del jornal a que se refieren los puntos anteriores se determinará dividiendo entre treinta el bruto total que el trabajador afectado deba de percibir el mes en que corresponda el pago de dicho jornal.

Novena.—El plus funcional establecido por este acuerdo no será absorbible ni compensable en ningún caso.

656

RESOLUCION de 18 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de la Juventud.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de la Juventud, que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 1986, de una parte por miembros del Comité de Empresa del referido Instituto, en representación de los trabajadores, y de otra por representantes del Instituto de la Juventud, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981,