

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24234 RESOLUCION de 13 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el sector de Agencias de Viajes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Agencias de Viajes que fue suscrito con fecha 4 de julio de 1991, de una parte por AEDAVE y FEAAY, en representación de las Empresas, y de otra por FETCOMAR-CC.OO. y FETTC-UGT, en representación de los trabajadores, 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, 13 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES SUSCRITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES FEAAY Y AEDAVE, DE UNA PARTE, Y LAS CENTRALES SINDICALES UGT Y CC.OO. DE OTRA, PARA LOS AÑOS 1991, 1992 Y 1993

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º.- PRINCIPIOS GENERALES.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a éste Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.- El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las Agencias de Viajes radicadas en el Estado Español.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto. En aquellos casos de existencia de convenios de ámbito de aplicación inferior, éstos no podrán contener materias que para los trabajadores sean menos favorables que las establecidas en este convenio, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL.- Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas citadas en el artículo anterior, con exclusión del personal que se refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

VIGENCIA Y DURACION

Artículo 4º.- ENTRADA EN VIGOR.- El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose en sus

efectos retributivos al 1 de Enero de 1.991, todo ello, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 5º.- DURACION Y DENUNCIA.- La duración de éste Convenio será de tres años, hasta el 31 de Diciembre de 1.993.

Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, éste Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse en el mes de noviembre de 1.993, o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la Autoridad Laboral y restantes partes negociadoras.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 6º.- NIVELES PROFESIONALES.- Los trabajadores de las Agencias de Viajes, afectados por este Convenio, se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polyvalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la Empresa.

Se entiende por polyvalencia de funciones, la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un nivel de responsabilidad determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la Empresa.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades no lo requieren.

Los empleados comprendidos en el grupo primero serán de libre designación de la Empresa. Asimismo, todos los empleados del Sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia Empresa.

GRUPO I.- MANDOS.-

Nivel de responsabilidad I. Mando superior.-

Comprende los trabajos de Dirección y funciones de ORGANIZACION, PLANIFICACION, EJECUCION Y CONTROL de carácter central o zonal de la Empresa, con dependencia de la alta

dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por Titulados Superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben:

Jefe Superior (3) y Titulado Superior (1).

Nivel de responsabilidad 2.- Mando Medio.-

Comprende los trabajos de Jefatura y responsabilidad global de una Sucursal u Oficina o Departamento principal.

Quedan incluidos asimismo, en este nivel, aquellos trabajos que, con responsabilidad equivalente a la anterior, requieran titulación de Grado Medio -con ejercicio efectivo de la profesión propia de tal título- y cuya actividad exija su consideración como cargo de Jefatura.

Se adscriben:

Jefe de 1ª (3) - Jefe de 2ª (3) - Titulado Auxiliar (2) - Cajero con firma (3) - Analista de Sistema (3) y Analista Programador (3).

GRUPO II: TECNICOS.-

Nivel de responsabilidad 3.- Técnico Superior.-

Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben:

Oficial 1ª (5) - Jefe Máquinas Básicas (4) - Conductor autocares (4) - Programador (3) - Cajero sin firma (5) Taquimecanografía (en un idioma extranjero además del nacional) (5) - Telefonista/Recepcionista (con dos o más idiomas extranjeros) (5) - Traductor/Intérprete con dos o más idiomas extranjeros (con dedicación exclusiva a ésta función) (5) Promotor 1ª (5).

Nivel de responsabilidad 4.- Técnico Medio.-

Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitadas, para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior, pero sin la extensión exigible en aquél.

Se adscriben:

Oficial de 2ª (5) - Transferista/Intérprete (5) Operador/Tabulador (5) - Jefe Departamento Reprografía (5) Electricista 1ª (8) Mecánico 1ª (8) - Conductores restantes (8). Taquimecanografía (en idioma nacional) (5) - Telefonista/Recepcionista (con un idioma extranjero) (5) Traductor/Intérprete con un idioma extranjero (con dedicación exclusiva a ésta función) (5) Promotor (5).

Nivel de responsabilidad 5.- Técnico Especialista.-

Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben:

Auxiliar 1ª (7) - Perforista (7) - Verificador (7) - Operador Máquinas Básicas (5) - Clasificador (7) - Conserje Mayor (6) Electricista 2ª (9) - Mecánico 2ª (9) - Grabador (7) - Motorista (3) - Repartidor (8) Telefonista/recepcionista (sin idiomas extranjeros) (5)

GRUPO III.- ASISTENTES.-

Nivel de responsabilidad 6.- Asistentes.-

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Se adscriben:

Auxiliar (7) - Auxiliar/caja (7) - Telefonista (7) - Conserje (6) - Cobrador (6) - Ordenanza (6) - Portero/vigilante (6) - Personal de limpieza (10) Mozo/peón (10) - Lavacoches (10) - Asistentes grupos turísticos (7).

Nivel de responsabilidad 7.- Asistentes Menores de 18 años.-

Estarán incluidos en este nivel todos los trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, siempre que no hayan alcanzado dicho límite de edad.

Se adscriben:

Aspirantes -16 años- (12); -17 años- (11) - Botones -16 años- (12); 17 años- (11).

Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

C A P I T U L O I V

CONTRATACION Y ACUERDOS

Artículo 7º.- ADMISION DE NUEVO PERSONAL.- En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes como para plaza de nueva creación, las Empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección, con antelación a la admisión del nuevo personal o de la cobertura de vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión

al mismo a través de los tabloneros de anuncios y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, todo ello con la suficiente antelación.

Si la vacante a cubrir corresponde a plazas para las que haya contratados trabajadores fijos discontinuos o temporales, la vacante será cubierta por aquel que, de entre dichos trabajadores, reúna las condiciones objetivas necesarias, a juicio del empresario. Si ninguno reuniera las condiciones requeridas, el empresario lo notificará a los representantes de los trabajadores y procederá a convocar el correspondiente concurso o a la designación directa del candidato.

En las plazas a cubrir por concurso, se valorará como mérito el hecho de que el trabajador que optase a la misma haya trabajado anteriormente con la empresa de forma temporal, siempre que dicho trabajador haya cumplido el horizonte temporal pactado, no haya sido sancionado y haya tenido un absentismo por ITT u otra razón inferior al 5 % de la jornada pactada, anual o la proporcional inferior en su caso.

Artículo 8º.- CONTRATACION Y FINIQUITOS.-

Los contratos de trabajo a que se refiere la Ley 2/1991, de 7 de enero, deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores mediante entrega en un plazo no superior a diez días, de copia o fotocopia de los mismos, que contendrá los datos que dicha norma determina. En defecto de representación legal de los trabajadores dicha comunicación se enviará al delegado sindical en la empresa, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el trabajador afectado no se oponga expresamente.

En caso de contratos eventuales, las condiciones generales de los mismos no podrán, en ningún supuesto, ser inferiores a las establecidas legalmente y si el contratado eventual continuase, en calidad de fijo, en la plantilla de la Empresa se computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la Empresa les sea entregado el documento finiquito, que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Artículo 9º.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.- El tiempo trabajado en superior categoría, será computado como antigüedad en la misma cuando el empleado ascienda a ella.

Los trabajos de superior categoría que el empleado realice de acuerdo con la Empresa con objeto de prepararse para el ascenso, quedan exceptuados del régimen jurídico aplicable en los supuestos previstos en el artículo 23. 1º, 2º y 3º del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, dicho tiempo de preparación no podrá exceder de los límites temporales

del citado artículo, salvo para ocupar puestos de dirección, en que se estará a lo que de mutuo acuerdo se convenga, sin sobrepasar un año de preparación.

Artículo 10º.- ASCENSOS.- Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores de las Empresas, para ocupar las vacantes que en niveles superiores a aquel en que estén adscritos se hayan producido. A tales efectos, el proceso de selección se establecerá de común acuerdo entre aquella y la representación de los trabajadores que intervendrá en dicho proceso; si bien la decisión que en definitiva se adopte, quedará a criterio de la Empresa. Sin perjuicio de las acciones que puedan realizar los representantes de los trabajadores si se estimase que tal resolución ha sido discriminatoria o arbitraria.

La promoción profesional, con arreglo a este Convenio, ha de entenderse sin perjuicio de continuar la realización de los cometidos que venían ejecutándose antes del ascenso si la Dirección de la Empresa, por razones de su propia organización, lo estimara pertinente.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de la Empresa de los ascensos que se efectúen.

Artículo 11º.- DIMISIONES.- Las dimisiones del personal, una vez superado el periodo de prueba, habrán de avisarse por escrito a la Dirección de la Empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de retraso.

En los contratos de duración inferior al año este preaviso será de al menos diez días. En los niveles profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días.

Artículo 12º.- TRASLADOS.- El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios lo que pidieran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en el cargo. Sólomente se concederá al personal fijo y para vacantes que puedan cubrir con su categoría.

Los traslados que solicite el personal de la península que estuviera destinado a Ceuta, Melilla o Islas Canarias, permaneciendo en ellas más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la península que deseen.

El personal que fundamente la petición de su traslado en el hecho de reunirse con su cónyuge o conviviente, tendrá derecho preferente.

Artículo 13º.- PERMUTAS.- Los empleados de la misma Empresa destinados en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional, podrán concertar permuta de sus puestos a reserva de lo que libremente decida la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si la permuta se efectúa, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas.

C A P Í T U L O V

JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y TRASLADOS

Artículo 14º.- JORNADA Y HORARIO.- La jornada ordinaria de trabajo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo. El horario de trabajo será pactado entre los empresarios y los trabajadores o sus representantes, de común acuerdo, estableciéndose en forma y manera que se trabajen cuarenta horas en cómputo semanal, sin perjuicio de los reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada, si bien dichos reajustes, salvo pacto en contrario, no podrán suponer una alteración sustancial de los horarios actualmente establecidos.

El descanso semanal será de un día y medio que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. No obstante esta regla general, se considerará tiempo de trabajo ordinario en los servicios receptivos de las Agencias de Viajes, dichos días, así como los festivos, para aquellos servicios en que razones organizativas o productivas así lo exijan. En estos casos el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio equivalente.

El trabajador tendrá derecho a vacar las mañanas de 27 sábados, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior en relación con los servicios receptivos. Para el año 1992 el número de sábados se incrementará hasta 29, y 30 para 1993. Estos sábados, con independencia de los que coinciden en el periodo del disfrute de vacaciones.

Las fiestas oficiales nacionales, autonómicas o locales que coincidan con sábado, no se computarán dentro del número anteriormente establecido.

En los contratos de duración inferior a un año, el número de sábados a librar será el que proporcionalmente corresponda al tiempo de contrato.

El trabajador de los departamentos de Administración y Contabilidad de Centros de trabajo que cuenten con más de seis empleados en estos servicios, tendrá jornada continuada, salvo acuerdo en contrario decidido en estos casos por la mayoría de los trabajadores de dichos departamentos.

A los trabajadores de los departamentos de Administración y Contabilidad, con dedicación exclusiva a dichas funciones, se les fijará el horario laboral, con carácter general, de lunes a viernes.

Asimismo se respetará la realización de jornadas intensivas durante el verano en aquellos centros de trabajo donde la misma estuviese establecida.

Se destinarán tres días de carácter laborable al año, o la parte proporcional en contratos de duración inferior, para libranza del trabajador, que se fijarán de común acuerdo entre trabajador y empresario, entre las fechas que coincidan con vísperas de festivo, puentes o acumulados a las vacaciones. En todo caso, quedan excluidos los periodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa o aquellos otros que por razones productivas u organizativas puedan afectar al servicio.

Quando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán de libranza para el personal. A partir de 1.992 el Sábado Santo será también día de descanso. No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores afectados tendrán derecho al descanso compensatorio equivalente al tiempo que presten servicios en dichos días.

Artículo 15º.- TRABAJO NOCTURNO.- Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30% del salario base más antigüedad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 07,00 horas. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

Artículo 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización
- 3) Horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser substituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas de trabajo que supren la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores, en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior, tendrán la consideración de extraordinarias. Las horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor serán retribuidas con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos

se incrementarán en un 100% sobre la misma base. De común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 179.- VACACIONES.- Los trabajadores de las Agencias de Viajes tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

Con suficiente antelación, por el empresario y los trabajadores o sus representantes, se establecerá el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa, de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del periodo de vacaciones.

Salvo para los establecimientos de receptivo, el periodo de disfrute de vacaciones comprenderá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de Julio, Agosto ó Septiembre.

Para aquellas empresas obligadas a conceder 15 días de vacaciones en el precitado periodo de Julio a Septiembre, cuando dicho lapso no pueda ser disfrutado durante el mismo, el periodo total de vacaciones se verá incrementado en 3 días naturales más. A partir de 1992 este incremento será de 4 días pudiendo dividirse en dos aquél periodo -nunca en fragmentos inferiores a la semana- en cuyo caso el incremento será la parte proporcional que corresponda. Los incrementos se disfrutarán siempre fuera del periodo Julio a Septiembre.

Cuando dos empleados de la misma Empresa tengan intereses personales en hacer coincidir sus periodos vacacionales, ya sea por su parentesco o por mantener una relación de convivencia, podrán formular así su propuesta, la cual podrá ser tomada en consideración siempre y cuando no afecte a la organización práctica del trabajo y que el centro laboral reúna una plantilla de más de 20 trabajadores. En caso de centros distintos de una misma Empresa que reúnan asimismo e indistintamente el mismo número de trabajadores citado, se tenderá a este mismo criterio, salvaguardando la facultad empresarial de organización del trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un viaje promocional pueda ser considerado viaje de estudios, entendiéndose por tales aquellos que estén destinados a mejorar la formación del trabajador, no podrán, en ningún caso, deducirse la duración de dicho viaje del periodo de vacaciones.

Para computar el periodo de treinta días de vacaciones anuales retribuidas a que se refiere el párrafo 1º de este artículo deberá tenerse en cuenta que; dentro de dichos treinta días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos.

Cuando se fraccionen las vacaciones en el lapso de quince días a que se refiere el párrafo 3º de este artículo, en dicho periodo estarán necesariamente comprendidos dos sábados y dos domingos.

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o periodos diversos del señalado en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo total de 30 días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

Una vez establecido el turno de disfrute de vacaciones, si un trabajador sufriera con antelación al mismo un proceso de ILT, con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue al internamiento o inmovilización de dicho trabajador por un periodo superior a siete días, el citado periodo de vacaciones no se entenderá iniciado, quedando su derecho al disfrute íntegro del mismo.

En el caso citado, el empresario, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas de verificación del estado de ILT, tendrá derecho a decidir si el trabajador deberá iniciar el periodo de vacaciones inmediatamente después del alta médica o en otro periodo del año, siendo ésta decisión ejecutiva.

No se computará como disfrutado un festivo, como máximo, que con tal carácter pueda coincidir con el periodo total de vacaciones anuales, cuyo disfrute, en su caso, se acumulará al periodo vacacional.

Artículo 180.- LICENCIAS Y PERMISOS.- Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

A) Matrimonio: Dieciséis días naturales.

B) Fallecimiento cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: Seis días naturales.

C) Fallecimiento de hermanos: Tres días naturales. Fallecimiento de abuelos y suegros: Dos días naturales

D) Enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente en primer grado: Seis días naturales. Enfermedad grave de abuelos, hermanos y suegros: Dos días naturales.

E) Nacimiento de hijos: Cinco días naturales.

F) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.

G) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable.

H) Cambio de domicilio: Un día.

I) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

J) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

K) El tiempo imprescindible por razón de boda de hijos o hermanos, incluso con parentesco político. Siempre y cuando aquella se celebre en la misma localidad donde se ubique el centro de trabajo.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurren.

Artículo 199.- PERMISOS SIN SUELDO.- Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, y habrán de otorgarlo las Empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicio.

Artículo 200.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. Las Empresas habrán de otorgarlo, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicios.

Tanto esta licencia como el permiso regulado en el artículo anterior, comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 210.- SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS.-

A) EXCEDENCIAS.-

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser comunicado 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. Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo

trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los representantes de los trabajadores. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) No llevar como mínimo cinco años al servicio de la Empresa.
- c) Haber disfrutado de otra excedencia.
- d) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, 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 viniera disfrutando durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el primero sea computado a efectos de antigüedad.

Para un sólo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo o de la madre así lo justifiquen, la misma tendrá carácter de forzosa durante dicho período, sin que se compute en este caso su vigencia a efectos de antigüedad.

La incorporación en ambos casos deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reintegro por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador. En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en las Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

B) SUSPENSIONES.-

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2.- Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio, o en voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se le reservará la plaza que venía desempeñando. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, y en un centro de trabajo de la misma provincia. Transcurrido un mes desde su licenciamiento se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina, y siempre que ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará libremente la Empresa, el empleado podrá trabajar por horas abonadas a prorrata de su sueldo. Si, la Empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes de empleado y soldado. En todo caso percibirá las pagas de Julio y Navidad.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 22º.- RETRIBUCIONES.- Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de Marzo.
- Bonificación por años de servicio.
- Plus de Transporte.
- Plus funcional de responsabilidad, en aquellas empresas que lo tengan establecido.

Artículo 23º.- SALARIO BASE.- Los salarios mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 5º, para el primer año de vigencia del Convenio, serán los siguientes:

Nivel de responsabilidad número 1 :	110.456.-Pt
Nivel de responsabilidad número 2 :	107.002.-Pt
Nivel de responsabilidad número 3 :	96.642.-Pt
Nivel de responsabilidad número 4 :	93.192.-Pt
Nivel de responsabilidad número 5 :	86.293.-Pt
Nivel de responsabilidad número 6 :	79.388.-Pt
Nivel de responsabilidad número 7 :	51.776.-Pt

Cuando las empresas abonen los salarios mediante cheques bancarios, procurarán librar tales instrumentos de pago sobre entidades bancarias de la máxima proximidad posible al centro de trabajo y, en el supuesto de que el horario de los trabajadores coincida con el bancario, se concederá a los mismos el tiempo necesario para hacer efectivo tal instrumento de pago, pero garantizando en todo caso, la continuidad del servicio, de forma que no se produzca una salida masiva y simultánea de los trabajadores, procurando que las respectivas oficinas o departamentos queden siempre atendidos. Cuando se opte por efectuar el pago por transferencia bancaria deberá asegurarse que el abono en cuenta o libreta se produzca en la fecha habitual de pago.

Artículo 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas. Independientemente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 30 de Septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de Julio y Navidad.

La gratificación extraordinaria de Julio se hará efectiva el 30 de Junio.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere 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 más se computará como unidad completa.

Artículo 25º.- PAGA DE MARZO: Los trabajadores del Sector percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva el día 31 de Marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa.

Artículo 26º.- ANTIGUEDAD.- Los aumentos retributivos por años de servicios consistirán en trienios del 5% del salario base. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la Empresa, comenzándose a devengar desde 1 de Enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Artículo 27º.- PLUS DE TRANSPORTE.- En concepto de plus de transporte los trabajadores percibirán durante el primer año de vigencia del Convenio, las cantidades siguientes:

Trabajadores incluidos en los niveles 1 al 4 :	8.300.-Pt/mes.
Trabajadores incluidos en los niveles 5 y 6 :	6.000.-Pt/mes.
Trabajadores incluidos en el nivel 7 :	5.000.-Pt/mes.

Este plus se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por tanto no formará parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 28º.- PROMOCION DE ADMINISTRATIVOS.- Los trabajadores que, adscritos al nivel de responsabilidad 6, lleven desempeñando funciones de auxiliar por el tiempo efectivo de trabajo durante tres años, accederán al nivel 5 con la categoría de auxiliar 1ª a todos los efectos.

El acceso de auxiliar a nivel superior no supondrá en modo alguno que las funciones profesionales deban sufrir variación, debiendo asumir las obligaciones funcionales de los niveles 5 y 6, en base a la mayor experiencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que lleven dos años efectivos de trabajo cumplidos en el nivel 5, realizando las funciones de auxiliar y auxiliar 1ª, accederán a la categoría de oficial 2ª a todos los efectos, sin perjuicio de continuar realizando las mismas funciones que viniesen ejecutando.

A partir de 1992 los trabajadores adscritos a nivel 4 que lleven desempeñando funciones como oficial de 2ª por tiempo efectivo y continuado de trabajo de siete años en dicha categoría, percibirán la diferencia retributiva entre el nivel adscrito y el 3. Dicha diferencia se conceptuará como complemento retributivo que no afectará para el cálculo de la bonificación por años de servicio. Cuando se completen diez años de servicios en la forma antes apuntada, el trabajador accederá al nivel retributivo 3, absorbiendo el anterior complemento, y consolidando la categoría de Oficial de 1ª. Todo ello en los dos supuestos, sin perjuicio de que el trabajador, y en base a una mayor experiencia, siga realizando las mismas funciones que viniera efectuando y las que correspondan a la nueva responsabilidad.

Artículo 29.- SALIDAS Y DIETAS.- Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa correrá con todos los gastos que dicho desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarse la Empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

CAPITULO VII

PREVISION SOCIAL

Artículo 30º.- JUBILACION.- Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el periodo de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el periodo de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por

esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el periodo de carencia.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa global y anualmente, en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, sin que tal cese pueda justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de trabajadores jóvenes a la empresa.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de los premios que se establecen en el presente artículo.

De común acuerdo con la Empresa, si el trabajador solicitase la jubilación anticipada, aquella suplirá la diferencia respecto a la pensión que le hubiere correspondido de no tratarse de una jubilación anticipada, durante el periodo que reste hasta la edad legal de jubilación.

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de Julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

- El acuerdo se podrá formalizar por escrito, con una antelación no inferior a seis meses anteriores al cumplimiento de la edad de 64 años, pacto que actuará como preaviso de extinción de la relación laboral.

- La baja del trabajador jubilado será simultáneamente cubierta por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.B), del Estatuto de los Trabajadores.

- La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año, si el trabajador cesase antes de ése término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fué contratado para sustituir al trabajador jubilado.

- El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre del trabajador jubilado sustituido y se registrará en la Oficina de Empleo de acuerdo con la legislación vigente.

- La Empresa librará certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

- La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de cuatro mensualidades si lleva más de 10 años en la Empresa y menos de 15; seis mensualidades si lleva más de 15 años y menos de 20; ocho mensualidades si lleva más de 20 años y menos de 25; nueve mensualidades si lleva más de 25 años y menos de 30; y once mensualidades, con más de 30 años al servicio de la misma. Estos premios sólo se percibirán en el supuesto de que el trabajador se jubile a las edades obligatorias convenidas en el presente artículo, o anticipadamente. Las mensualidades salariales antes referidas se calcularán sin el prorrateo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y la paga de marzo.

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen de la Seguridad Social de que se trató, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50%, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilado parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo III del R.D. 1991/1.984, de 31 de Octubre.

En estos casos, el empresario concertará un contrato de relevo, con un trabajador desempleado, en la forma prevista en el capítulo II del citado Real Decreto.

Artículo 31º.- DEFUNCIÓN.- En caso de defunción, la Empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades, sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo, al cónyuge, hijos, ascendientes o persona legalmente designada por el trabajador.

Artículo 32º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (ILT). Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, con cargo del empresario en las situaciones de ILT, el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el cien por ciento del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por I.L.T., a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas y por un periodo máximo de doce meses a contar desde la fecha de iniciación de la situación de I.L.T. No obstante este periodo máximo, si la entidad gestora, o en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa colaboradora, dictara Resolución expresa de prórroga legal de la situación de I.L.T., el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, en caso de enfermedad justificada, con preaviso al empresario, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.L.T., se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente ordenación a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 33º.- MATRIMONIO.- El personal con antigüedad superior a un año que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a una mensualidad, sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo. El personal que se halle prestando sus servicios en la Empresa y que por contraer matrimonio resuelva su contrato con la misma y pierda, por tanto, su derecho a percibir el premio de nupcialidad establecido en el párrafo anterior, tendrá derecho a percibir, en concepto de dote matrimonial, una gratificación equivalente a una mensualidad por un año de servicio, con un máximo de seis mensualidades, calculadas en la forma antes citada.

Los importes derivados de la aplicación de éste artículo, así como los artículos 31º (defunción) y 32º (ILT) no formarán parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 34º.- ESTUDIOS.- Ajustándose siempre a las normas que libremente tengan establecidas o establezcan las Empresas, correrá a cargo de las mismas los gastos de estudios hasta la obtención del grado de Bachillerato U. Pol. o su equivalente de sus empleados de plantilla, menores de veintiun años, siempre que justifiquen su regular asistencia a las clases.

Dicho personal, cuando trabaje en jornada partida, anticipará su salida del trabajo por la tarde, de acuerdo con la Empresa, siempre que justifique estar matriculado en Centros que impartan dicha enseñanza o la de idiomas.

Además el trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 35º.- FORMACION PROFESIONAL.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la empresa, a los cursos de formación profesional que se impartan en Centros Oficiales, Asociaciones Profesionales, Compañías Aéreas, de Ferrocarril o Marítimas.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubieran sido organizados por la propia Empresa, será obligatorio que se imparta en horas de trabajo.

La competencia para realizar las gestiones necesarias tendientes al establecimiento de los cursos de formación de que se trata, corresponderá a la Empresa.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por los trabajadores de los derechos referidos anteriormente.

Los representantes de los trabajadores ejercerán labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

Artículo 369.- UNIFORMES.- Las Empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán la obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinan las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 370.- SEGURIDAD E HIGIENE.- Transitoriamente, y en tanto no se dicten con carácter general disposiciones que regulen esta materia, que derogaría automáticamente lo que a continuación se tratará, en materia de seguridad e higiene regirán las siguientes reglas:

1º.- El Comité de Seguridad e Higiene es un órgano representativo de todos los trabajadores del Centro de trabajo o de la Empresa, con funcionamiento autónomo e independiente de ésta, sin carácter ejecutivo y vinculado al Comité de Empresa. Dicho Comité, que se integrará paritariamente por la representación de los trabajadores y de la Empresa, se constituirá en los centros de trabajo de más de cien trabajadores.

Este Comité se encargará de realizar programas de seguridad, higiene y condiciones de trabajo, economía, bienestar y de velar por el cumplimiento de las normas en esta materia, según se establece en las regulaciones de la O.I.T. y directivas de la C.E.E., en tal materia. Estudio del absentismo laboral producido por condiciones higiénicas industriales deficientes.

En los centros de trabajo de menos de cien trabajadores, existirá un delegado de seguridad e higiene, que será elegido entre los Delegados de Personal.

2º.- Previo acuerdo con el empresario, los integrantes de los Comités de Seguridad e Higiene o Delegado de Seguridad e Higiene arriba señalados, disfrutarán del tiempo necesario para su mejor formación en la materia y asistencia a los cursos que se impartan sobre la misma.

3º.- Cuando se realicen estudios sobre ambiente de trabajo, situaciones que afecten a la salud de los trabajadores o, en general a la seguridad e higiene en la Empresa, sin perjuicio de la información a que tengan acceso los Comités de Seguridad e Higiene, o Delegados de Seguridad e Higiene, sobre el resultado de los mismos, se dará publicidad del resultado de los informes que, en su caso puedan realizarse.

Se incorporarán las valoraciones que los técnicos de la representación sindical, en la Empresa, en su caso, realicen.

4º.- El servicio médico de la Empresa pasará información sistemática al Comité de Seguridad e Higiene sobre los accidentes y enfermedades laborales, y sobre el resultado de reconocimientos médicos que puedan practicarse en la Empresa. Estos informes podrán contrastarse con los que elabore la representación sindical de la Empresa.

5º.- La información a que se refiere el párrafo anterior, recogida de los servicios médicos, no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

6º.- Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico de empresa o en su defecto, otro facultativo, podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción de salario, procurando la empresa facilitárselo, quedando garantizada su vuelta al trabajo habitual, una vez se produzca el alumbramiento, y en su caso, posterior permiso.

Serán de aplicación en la forma legalmente establecida la legislación internacional sobre esta materia incorporada al derecho positivo español.

Artículo 380.- PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO.- Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido de los artículos 6º y 7º del Capítulo III del Acuerdo Interconfederal del A.E.S., y a tal efecto manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

1.- Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuados a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o periodo base para las comparaciones.

2.- Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.

3.- Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

La Comisión Paritaria dispondrá de la información necesaria para cumplir todo su cometido y alcanzar sus objetivos.

La introducción de los temas tratados se realizará de mutuo acuerdo de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso y cuando ambas lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa.

Artículo 390.- INNOVACIONES TECNOLOGICAS.- La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas en base a los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

- Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.

- Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.

- Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

- La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.

- Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

1.- No tener en cuenta tan solo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.

2.- Que la implantación de nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, serán aplicadas las resoluciones de la citada Comisión.

A nivel de Empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, Comités Paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

Artículo 40º.- SEGURO DE ACCIDENTES.-

Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores, un capital de 1.500.000.- para los casos de muerte e invalidez permanente (o inferior según el baremo correspondiente), derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día -24 horas- a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en su caso, y en las condiciones generales establecidas en la póliza.

A partir del 1º de septiembre de 1991 la prima de dicho seguro será de cuenta exclusiva de la Empresa.

El 1 de septiembre de 1992 el capital asegurado quedará fijado en 2.000.000.- y en 3.000.000.- el 1 de septiembre de 1993.

C A P I T U L O V I I I

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 41º.- FALTAS DE LOS TRABAJADORES.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas reguladas por éste Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

Son faltas leves:

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

2º.- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º.- Falta de aseo personal y limpieza personal.

4º.- Falta de atención y diligencia con el público.

5º.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7º.- La embriaguez ocasional

Son faltas graves:

1º.- Faltar al trabajo dos días sin justificación.

2º.- La simulación de enfermedad o accidente.

3º.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

4º.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5º.- La cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.

6º.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7º.- El abandono de trabajo sin causa justificada.

8º.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son falta muy graves:

1º.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

2º.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3º.- El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4º.- La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios,

enseres y departamentos de la Empresa; haber recaído sobre el trabajador la sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5º.- La falta al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 42º.- SANCIONES.- Las sanciones que las Empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

En cuanto a prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43º.- POTESTAD SANCIONADORA.- La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves y muy graves.

Artículo 44º.- ABUSO DE AUTORIDAD.- Cuando un trabajador, estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será preceptiva la notificación a la Dirección de la Empresa a través de los representantes de los Trabajadores.

Recibida la denuncia, la Dirección de la Empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo más breve posible, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas, se ajustarán a las previstas en el artículo 42 del Convenio.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los actos del empresario que fueron contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores serán constituidos de infracción laboral.

C A P I T U L O I X

SINDICATOS, COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 45º.- DE LOS SINDICATOS.- Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a las Empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios, en las que las secciones sindicales legalmente implantados podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la Empresa; y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

La representación sindical de la Empresa podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el Comité de Seguridad e Higiene.

3.- Tendrán acceso a la misma información-documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se tramite.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y a cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10.- Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentent la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

11.- Canon Sindical.- Para atender la gestión económica de los Sindicatos representantes en la Comisión Negociadora, se establece un Canon que será de aceptación estrictamente voluntaria por los trabajadores, de negociación de 500.-€ por trabajador incluido en el ámbito de aplicación del Convenio. Por ello el trabajador manifestará, en su caso, por escrito, al Sindicato su decisión de abonar el referido Canon no más tarde del 31 de Diciembre de 1.991. El Sindicato comparecerá después de esta fecha ante la Empresa para que, previa justificación y de una sola vez, proceda al descuento de las citadas cantidades a los trabajadores y quedará acto seguido a disposición del Sindicato.

12.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo

su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 46º.- DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Los miembros de los Comités o los Delegados de personal acumularán, a petición propia, las horas de todos los componentes en uno de los miembros o Delegados, previo aviso no inferior a 20 días a la fecha de comienzo de dicha acumulación y periodo de la misma, mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Dicha facultad podrá ser ejercida por cualquier miembro o Delegado de personal, siempre y cuando no se realice simultáneamente.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su misma categoría o nivel.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembros de Comités 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 negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que en el transcurso de dicho periodo, medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

C A P I T U L O X

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS

Artículo 47º.- ABSORCION Y COMPENSACION.- Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con la única excepción del importe a que asciende el "plus de transporte" establecido en el artículo 27, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las Empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 48º.- GARANTIAS "AD PERSONAM".- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de los pactado en su contenido económico.

El Régimen de premios regulado en la sustituida Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos - Artículos 49 a 53 - subsistirá tan sólo en aquellas Empresas que lo tuvieran establecido

C A P I T U L O X I

COMISION MIXTA PARITARIA

Artículo 49º.- Dentro de los quince días siguientes al de registro del Convenio por la Autoridad Laboral se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por diez miembros, cinco de cada parte, designados mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento, por mayoría absoluta de sus componentes. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas que el propio Convenio haya previsto su intervención.
- e) Estudiará las propuestas que se le formulen sobre cualquier medio o acción de contenido social.
- f) Tener finalizado a 31 de diciembre de 1992 un estudio sobre las definiciones de Niveles Profesionales y Categorías a que se refiere el art. 6º del Convenio, para incorporar sus conclusiones, en su caso y si procede, al Convenio.
- g) Al 31 de diciembre de 1991 y con la misma finalidad anterior, estudiar la problemática de la Formación Profesional, determinando objetivos, Ambito y acciones a desarrollar en relación con ella.
- h) En las mismas condiciones de tiempo y objetivos que en g), estudio de normativa reguladora de procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales entre trabajadores y empresas, tanto individuales como colectivos.
- i) Definición del ámbito y alcance de los llamados "servicios receptivos", que deberá estar concluida a 31 de octubre de 1991.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- REVISION SALARIAL 1.991.- En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC), fijado por el órgano competente (hoy el INE) para el año 1.991, en el conjunto nacional, superara el 6'5 %, se efectuará una revisión de los salarios pactados para el primer año de vigencia del convenio (arts. 23 y 27). Esta revisión consistirá en aplicar el exceso de la indicada previsión a los salarios pactados, tomando como base de referencia las retribuciones utilizadas para realizar los aumentos establecidos para dicho año (diciembre 1.990). Esta revisión se efectuará tan pronto se constatare oficialmente el IPC para 1.991 y se aplicará con efectos del 1 de enero de 1.991.

SEGUNDA.- RETRIBUCIONES AROS 1.992 y 1.993.- Para el año 1.992 se incrementarán las retribuciones pactadas en el Convenio (arts. 23 y 27) en el porcentaje de aumento que el Gobierno de la nación provea para el I.P.C. de dicho año más 1.75 puntos, incremento que será proporcional y automático a partir del 1 de enero de 1.992 y sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1.991 más, en su caso, la revisión salarial que haya procedido. Para el año 1993 se procederá de igual modo que para el año 1.992, tomándose como referencia automática de incremento la previsión de I.P.C. del año 1.993 más 1.50 puntos.

TERCERA.- REVISION SALARIAL 1.992 y 1.993.- En los supuestos que los I.P.C. reales fijados por el I.N.E., para los años 1.992 y 1.993, en el conjunto nacional, superarán los I.P.C. estimados previstos para los incrementos de dichos años, se efectuará una revisión de las retribuciones pactadas en el Convenio (arts. 23 y 27). Esta revisión consistirá en aplicar el exceso sobre la indicada previsión a los salarios pactados, tomando como base de referencia las retribuciones utilizadas para hacer los respectivos aumentos. Esta revisión se efectuará con efectos del mes en el que se consolide en su cómputo anual el exceso, una vez publicado el dato anual de inflación.

CUARTA.- DESCUELQUE SALARIAL.- Los incrementos salariales efectuados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.989 y 1.990, asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.991.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

A efectos de la aplicación de las previsiones señaladas en los párrafos precedentes de esta D.A., aquellas empresas que pretendan acogerse a lo previsto en la presente Disposición, deberán tener actualizados los salarios dentro del primer trimestre del 1.991, si anteriormente hubiesen hecho uso del descuelgue salarial previsto en la presente Disposición. Siendo de aplicación el mismo tratamiento para las Empresas que hagan uso de esta posibilidad de descuelgue salarial en el año 1.992 y 1.993, debiendo comunicar su intención previamente a la Comisión Paritaria y a la representación de los trabajadores y a la Sindical, si la hubiere, en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, perdiendo todo derecho a la utilización de estas previsiones si no realizase tal comunicación en el plazo indicado.

Las partes negociadoras manifiestan que en el fondo de las previsiones establecidas en esta Disposición Adicional subyace la intención de mantener el número de trabajadores en las Empresas eventualmente afectadas, procurándose dicho mantenimiento, sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada Empresa, y de los pactos que las mismas puedan alcanzar con la representación de sus trabajadores.

De las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de la presente Disposición Adicional, se dará cuenta a la Comisión Mixta de este Convenio, para su posible solución por la misma.

QUINTA.- JORNADA Y RETRIBUCION ANUAL.- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar, que la remuneración anual, para 1991 de los trabajadores del sector, en función del número de horas a trabajar señalado en el artículo 14 (1.776 horas anuales), es la siguiente:

Nivel 1	1.767.296.-P
Nivel 2	1.712.032.-P
Nivel 3	1.546.272.-P
Nivel 4	1.491.072.-P
Nivel 5	1.380.688.-P
Nivel 6	1.270.208.-P
Nivel 7	828.416.-P
Plus Transporte niveles 1 al 4 :	99.600.-P
Plus Transporte niveles 5 y 6 :	72.000.-P
Plus transporte nivel 7 :	60.000.-P

SEXTA.- GUIAS DE TURISMO.- A los efectos de asimilación de nivel profesional para los Guías de Turismo, sin perjuicio del reconocimiento del carácter libre de dicha profesión, en aquellos casos en que las partes se hayan sometido de forma expresa a un vínculo obligacional de carácter laboral, el nivel salarial de este Convenio a aplicar sería el TRES, siendo el resto de las condiciones laborales las de común acuerdo pactadas o los usos y costumbres imperantes para dicha profesión.

DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA.- ACUERDOS INTERCOFEDERALES.- Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interfederal, entre C.E.O.E. y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y que se refieran a aspectos no contemplados en el Convenio, los mismos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio.

DISPOSICION FINAL UNICA

Se declaran expresamente derogados el Convenio Colectivo de los años 1.989 a 1.990 y todos los anteriores al mismo.

Asimismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 349 del Convenio de los años 1985 y 1986, en relación con los dispuesto en el artículo 11 del acuerdo Interconfederal, del extinto Acuerdo Económico y Social (AES), B.O.E. número 243 del 10 de Octubre 1.984, y con sujeción a lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se declara que la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos O.M. 31 Octubre 1.972, deja de estar vigente a todos los efectos en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio, habiendo sido íntegramente sustituida por los preceptos paccionados en el mismo.

Y para que conste, y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio, en la Villa de Madrid a cuatro de Julio de mil novecientos noventa y uno.

MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES Y DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO

24235 *RESOLUCION de 25 de septiembre de 1991, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/1.689/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima).*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima), se ha interpuesto por don Arturo Lastra Camús, el recurso contencioso-Administrativo número 1/1.689/1990, contra el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de enero de 1990, que desestima el recurso de reposición interpuesto contra el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de agosto de 1987, aprobatorio de la asignación inicial de los complementos de destino y específicos correspondientes a los puestos de trabajo del Organismo Autónomo Servicio de Vigilancia Aduanera.

En consecuencia, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a aquellas personas a cuyo favor hubieran derivado o derivaren derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieren interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala en el plazo de los veinte días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 25 de septiembre de 1991.-El Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

24236 *ORDEN de 12 de septiembre de 1991, de la Consejería de Política Territorial de la Comunidad de Madrid, por la que se hace pública la aprobación definitiva de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento del término municipal de Algete, sector PP-1, promovido por el Ayuntamiento de la citada localidad.*

En sesión celebrada el día 1 de agosto de 1991 y por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, se ha adoptado, entre otros, acuerdo cuya parte dispositiva, a la letra, dice:

«Primero.-Aprobar definitivamente la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento del término municipal de Algete, consistente en la relocalización de una zona verde, adyacente a la urbanización "PRICONSA", dentro del mismo sector PP-1, promovida por el Ayuntamiento de la localidad citada, en base a las consideraciones técnicas y jurídicas en que fundamenta su informe favorable el Consejo de Estado.

Segundo.-Significar que a la presente modificación le resulta de aplicación lo dispuesto en la Ley 8/1990, de 25 de julio, sobre Reforma del Régimen Urbanístico y Valoraciones de Suelo, quedando, en consecuencia, sujeta al cumplimiento de los deberes urbanísticos con el alcance determinado en la misma, en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera 3.

Tercero.-Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 69/1983, de 30 de junio, y artículo 44 en relación con el 36 de la vigente Ley del Suelo.»

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que el transcrito acuerdo agota la vía administrativa, pudiéndose interponer contra el mismo recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, para ante el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de inserción de la presente Orden, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.1 del Decreto 69/1983, de 30 de junio, antes citado, significándose que el mismo deberá ser presentado por conducto de esta Consejería de Política Territorial.

Madrid, 12 de septiembre de 1991.-El Consejero, José María Rodríguez Colorado.

BANCO DE ESPAÑA

24237 Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 30 de septiembre de 1991

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	105,139	105,455
1 ECU	129,448	129,836
1 marco alemán	63,253	63,443
1 franco francés	18,559	18,615
1 libra esterlina	184,224	184,778
100 liras italianas	8,455	8,481
100 francos belgas y luxemburgueses	306,975	307,897
1 florin holandés	56,116	56,284
1 corona danesa	16,393	16,443
1 libra irlandesa	169,064	169,572
100 escudos portugueses	73,140	73,360
100 dracmas griegas	56,792	56,962
1 dólar canadiense	92,928	93,208
1 franco suizo	72,525	72,743
100 yens japoneses	79,171	79,409
1 corona sueca	17,327	17,379
1 corona noruega	16,161	16,209
1 marco finlandés	25,973	26,051
100 chelines austriacos	898,855	901,555
1 dólar australiano	84,080	84,332