

Tercero.—El referido proceso de liquidación será intervenido por el funcionario o funcionarios que a tal efecto designe la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

Madrid, 23 de junio de 1993.—El Ministro, P. D. (Orden de 16 de noviembre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» del 18), el Secretario general para la Seguridad Social, Adolfo Jiménez Fernández.

Sr. Director general de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

18577 *RESOLUCION de 25 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, complementaria a la Resolución de 10 de mayo de 1993 por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», realizada en el «Boletín Oficial del Estado» número 132, de 3 de junio de 1993.*

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 10 de mayo de 1993 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», número de código 9008162, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» número 132, de 3 de junio de 1993.

Resultando que en la publicación oficial del texto del Convenio Colectivo de referencia se ha observado errores en parte del mismo.

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y registro del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la corrección de errores en el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 132, de 3 de junio de 1993.

Madrid, 25 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIDESA-LUIS SUÑER, SOCIEDAD ANONIMA»
(Corrección de errores)**

1. En la última línea del segundo párrafo del punto 3 del artículo 13 debe decir «... acabará su jornada a las catorce horas» en lugar de «... acabarán su jornada a las catorce horas».

2. La redacción del último párrafo del artículo 15 queda de la siguiente forma:

«Una vez acordadas y fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones no podrán modificarse por el hecho de que, llegada la fecha de su comienzo, el trabajador se encuentre en situación de I. L. T., por lo que no se pondrán a la fecha del alta, salvo que la I. L. T. sea ocasionada por accidente de trabajo. La situación de I. L. T. no interrumpirá el período vacacional ni aunque se produzca antes de la fecha fijada para el comienzo de las mismas.»

3. En el artículo 17, en el punto a), del párrafo titulado «Para Promotores-Inspectores», la frase «Cuando las necesidades transitorias...» debe cambiarse por «Cuando por necesidades transitorias...».

4. En el artículo 18, el apartado a) debe quedar redactado de la siguiente forma:

a) Por matrimonio, quince días naturales. Se modifica, pues, la palabra «hábiles», que se incluyó por error.

5. En el artículo 22, en su apartado e), plus de cámaras, debe quedar redactado de la siguiente forma:

e) Plus de cámaras: Como condiciones ambientales, el personal que trabaje en cámaras, percibirá por este concepto la cantidad que se especifica más abajo. Este plus dejará de cobrarse cuando no se realicen las tareas de camarista, bien por cambio transitorio de la función, bien por cambio definitivo. Su importe será de 195 pesetas/hora, garantizando la diferencia en los casos en que la percepción anterior por hora fuese superior, incorporándola al plus voluntario.

6. En el artículo 26, todas las referencias a la paga de junio, deben entenderse referidas a julio. En consecuencia se ha de sustituir la palabra junio por julio.

18578 *RESOLUCION de 28 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ayudas y Servicios, Sociedad Anónima» (ASERSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ayudas y Servicios, Sociedad Anónima» (ASERSA) (Código de Convenio número 9007612), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1993, de una parte, por los Delegados de personal, en representación del colectivo afectado, y de otra, por los designados 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del 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, 28 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ASERSA
Y SU PERSONAL**

PREAMBULO

Este Convenio está concertado por las representaciones de la Empresa y trabajadores, estando ambas legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO PRIMERO

Extensión y eficacia

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio de trabajo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre ASERSA y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que puede establecer en el futuro en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio se retrotraerán al día 1 de enero de 1993.

La vigencia de este Convenio es de un año, contado a partir del día 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993, denunciándose automáticamente a su vencimiento.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Absorción y compensación

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 1992, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Art. 7.º El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPITULO III

Art. 8.º *Comisión Paritaria*.—Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la representación sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

En ambos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Mesena, número 97, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por carta certificada.

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

En representación de los trabajadores:

Don Francisco Pérez González.
Don Javier Mier.

En representación empresarial:

Don Juan Manuel González Herrero.
Don Saúl Martín García.

CAPITULO IV

Organización del trabajo en la Empresa

Artículo 9.º *Organización y modificación de las condiciones del trabajo*.—La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo con las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

CAPITULO V

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 10. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice la obra o el servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída a la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a seis meses con un plazo de doce meses.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal, aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 11. Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal, que contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la Empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.

Art. 12. El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

Art. 13. *Período de prueba*.—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

- Personal directivo: Seis meses.
- Personal cualificado: Tres meses.
- Personal administrativo: Tres meses.
- Personal mandos intermedios: Tres meses.
- Personal operativo: Dos meses.
- Personal oficios varios: Quince días.

SECCIÓN 2.ª CALIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES

Art. 14. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren y pudiéndose crear nuevas categorías según las necesidades.

Art. 15. *Clasificación general*.—El personal que preste sus servicios en ASERSA, se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales

- I. Personal directivo.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal oficios varios.

I. Personal directivo y titulado:

- Director general.
- Director administrativo.
- Director de personal.
- Jefe de departamento.
- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.

II. Personal administrativo:

- Jefe primera administrativo.
- Jefe segunda administrativo.
- Oficial primera administrativo.
- Oficial segunda administrativo.
- Vendedor.
- Auxiliar.
- Aspirante.

III. Personal mandos intermedios:

Encargado/Encargado general.
Encargado.
Supervisor.
Jefe de tráfico.

IV. Personal operativo:

Recepcionista.
Conserje.
Técnico mantenimiento.
Auxiliar de mantenimiento.
Conductor.
Azafata/Operadora.
Motorista.
Jardinero.
Telefonista.

V. Oficios varios:

Ayudante.
Mozo/Peón.

SECCIÓN 3.^a DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.Art. 16. *Personal directivo y titulado.*

- a) Director general.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y la responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director administrativo.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y la responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- c) Director de Personal.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección o responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.
- d) Jefe de departamento.—Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección a que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.
- e) Titulado de grado superior o titulado de grado medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado), o en grado medio (Perito, Graduado Social).

Art. 17. *Personal administrativo.*

- a) Jefe de primera.—Es el empleado que provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.
- b) Jefe de segunda.—Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del jefe de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.
- c) Oficial de primera.—Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.
- d) Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.
- e) Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- f) Vendedor.—Es el empleado afecto al departamento comercial de la Empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la Sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.
- g) Aspirante.—Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

Art. 18. *Mandos intermedios.*

- a) Encargado/Encargado general.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las más inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable de orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos

los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Supervisor.—Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

c) Jefe de tráfico.—Es el empleado, que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones personales y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y se responsabiliza del mantenimiento de los vehículos, se hace responsable del orden, disciplina, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones que le son delegadas.

Art. 19. *Personal operativo.*

a) Recepcionista.—Es la persona mayor de edad y con dominio de al menos, dos idiomas, encargada de realizar las labores descritas para la categoría de azafata, con especial énfasis en las tareas relacionadas con las relaciones públicas de la Empresa cliente.

b) Conserje.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña con formación suficiente, uniformado o no, con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes, y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

c) Técnico de mantenimiento.—Es el trabajador mayor de edad con suficiente experiencia y preparación académica que, uniformado o no, realiza las tareas de mantenimiento de las instalaciones de un inmueble, planificando, estudiando y, en su caso, desarrollando los trabajos a realizar, teniendo o no a su cargo auxiliares descritos en el punto d).

d) Auxiliar de mantenimiento.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesario para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles, como la limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

e) Conductor.—Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.

f) Azafata/Operadora.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa.

g) Motorista.—Es el trabajador que encontrándose en posesión del permiso de conducir B1 y/o B2 realiza las labores de mensajería y paquetería en general, poniendo o no a disposición de la Empresa el correspondiente vehículo-motocicleta.

h) Jardinero.—Es el trabajador que con la suficiente experiencia e instrucción en el cuidado de las plantas, realiza las funciones propias de mantenimiento, cuidado y plantación de jardines y parques, realizando todas las obras y trabajos inherentes a dichas labores.

i) Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de la centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Art. 20. *Oficios varios.*

a) Ayudante.—Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

b) Mozo/Peón.—Es el operativo mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

CAPITULO VI

Art. 21. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad, tanto el municipio de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, siempre que exista medio de transporte público cada media hora a la entrada y salida del trabajo. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como municipio o localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

Art. 22. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reünere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después los solteros y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

Art. 23. *Desplazamientos.*—El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su municipio o localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 25 pesetas el kilómetro.

Art. 24. *Importe de las dietas.*—El importe de las dietas será:

1.000 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

1.844 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

3.381 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.687 pesetas a partir del octavo día.

Art. 25. *Traslados.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad laboral. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje del trabajador trasladado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPITULO VII

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de 1.820 horas/año en cómputo mensual, pudiéndose negociar su distribución en otros cómputos, entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero y en la Orden ministerial de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, de 7 de marzo, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales con carácter general las siguientes:

- Las necesarias por períodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia, no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.
- Aquellas que se realicen en las tareas administrativa y/o comerciales con posterioridad al cierre mensual de los libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuenta de los clientes a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiendo procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación de cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, en donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

Art. 28. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas y tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma.

Art. 29. *Licencias.*—Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos, podrán ampliarse a cuatro en caso de desplazamiento a otra provincia.
- Dos días por fallecimiento de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad, podrán ampliarse hasta cuatro días en caso de desplazamiento a otra provincia.
- Dos días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres, podrán ampliarse a cuatro en caso de desplazamiento a otra provincia.
- Dos días por fallecimiento de hermanos consanguíneos, podrán ampliarse a cuatro en caso de desplazamiento a otra provincia.
- Un día por matrimonio de hijos, ampliable a tres por desplazamiento a otra provincia.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

CAPITULO VIII

Art. 30. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán según índoles y circunstancias que concurren en: leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Art. 31. *Faltas leves.*—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 32. *Faltas graves.*—Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta de respeto y consideración en público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 33. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma intencional.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- e) La embriaguez fuera de los actos de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de la autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a los compañeros y subordinados.
- j) Dormirse estando de servicio.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses de la primera.
- m) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- n) Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sean, estando de servicio.
- o) Tres o más faltas de asistencia al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Art. 34. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a cincuenta días.
- Despido.

CAPITULO IX

Art. 35. *Derechos sindicales.*—Los delegados sindicales podrán acumular las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o dos de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido y todos los establecidos por la legislación vigente.

Art. 36. *Seguridad e Higiene en el trabajo.*

1. Seguridad e Higiene.

- 1.1 El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.
- 1.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
- 1.3 En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por parte del empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de trabajo.

2. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán el derecho y el deber de realizarse un chequeo médico general una vez al año.

CAPITULO X

Retribuciones

Art. 37. *Prestaciones sociales.*—Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 3.210.000 pesetas por muerte y 4.280.000 pesetas por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las horas de servicio.

Art. 38. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, considerado como tal el salario base, más el plus de transporte, el complemento por antigüedad y las horas extraordinarias, y se concederán los días 10 y 20 de cada mes.

Art. 39. *Uniformidad.*—La Empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Art. 40. *Estructura salarial.*—La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complemento personal: Antigüedad.
- c) Complemento de puesto de trabajo:

1. De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de navidad, gratificaciones de julio.
2. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte.
3. Por calidad y cantidad de trabajo: Incentivos, comisiones y horas extraordinarias.

Art. 42. *Sueldo base.*—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo, y que como tal sueldo base se detalla en el anexo salarial de este Convenio.

Art. 43. *Complemento personal: Antigüedad.*—Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado

en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en trienios del 5 por 100, calculado sobre el salario base vigente en cada momento, con los topes que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus de Jefe de equipo/Coordinador: Se abonará al trabajador que además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones recibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.

b) Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento por la jornada de trabajo nocturno del 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada. El complemento citado se abonará por día efectivamente trabajado, y en proporción a las horas realizadas, siempre que estén comprendidas dentro de los límites antes señalados.

Art. 45. Complementos de vencimiento superior al mes.—Gratificación de navidad y de julio: El personal al servicio de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base más antigüedad, consignado en la columna correspondiente del anexo salarial.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Art. 46. Complemento de indemnización o suplidos.

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y regreso de aquél. Dicho plus lo cobrarán todas las categorías. Esta cantidad se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de este plus, nunca tendrá la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con la determinación del artículo 3 del Decreto 2380/1973 y del artículo 73.a) de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Plus de prestación de vehículo: En caso de que un trabajador adscrito a la categoría de motorista descrita en el artículo 19 ponga a disposición de la Empresa la motocicleta correspondiente, se le abonará en concepto de indemnización en cada mensualidad la cantidad de 35.653 pesetas, con el fin de resarcir al trabajador de cuantos gastos, incluido carburante, se le originen como consecuencia de esta puesta a disposición.

Art. 47. Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.—Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la Empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Art. 48. Cláusula de revisión salarial.—En caso de que el I.P.C. publicado por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 5,4 por 100 respecto a la cifra establecida de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión de las tablas de retribuciones tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en la cuantía de exceso antes indicada. Este incremento se aplicará sobre las tablas de retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1992, no teniendo en ningún caso carácter retroactivo y sirviendo, por tanto, únicamente a efectos de base de cálculo para el incremento de las retribuciones que se negocien para el año 1994.

El posible incremento de retribuciones en virtud de esta cláusula de retribuciones, será proporcional y de carácter lineal en los diferentes conceptos retributivos establecidos en la tabla de retribuciones, no afectando al resto de conceptos.

CLAUSULA ADICIONAL I

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementen, declarando ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterios, el Convenio que ahora se suscribe.

CLAUSULA ADICIONAL II

La representación de la Empresa y la representación sindical se reunirán dentro de la segunda quincena de noviembre de 1993, a fin de proceder a la próxima negociación del Convenio.

Tabla de retribuciones

Personal Directivo y Técnico	Salario base	Plus transporte	Total
Director general	141.722	7.730	149.452
Director Administrativo	134.635	7.730	142.365
Director de Personal	134.635	7.730	142.365
Director Comercial	134.635	7.730	142.365
Jefe de Departamento	127.903	7.730	135.633
Titulado Superior	127.903	7.730	135.633
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe 1.ª Administrativo	124.494	7.730	132.224
Jefe 2.ª Administrativo	111.365	7.730	119.095
Oficial 1.ª Administrativo	91.317	7.730	99.047
Oficial 2.ª Administrativo	83.731	7.730	91.461
Auxiliar Administrativo	65.498	7.730	73.228
Aspirante	45.468	7.730	53.198
<i>Mandos intermedios</i>			
Encargado general	123.957	7.730	131.687
Supervisor	91.317	7.730	99.047
Jefe de Tráfico	123.957	7.730	131.687
<i>Personal operativo</i>			
Conserje	64.494	7.730	72.224
Conductor	64.494	7.730	72.224
Azafata	64.494	7.730	72.224
Motorista	64.494	7.730	72.224
Jardinero	64.494	7.730	72.224
Auxiliar mantenimiento	64.494	7.730	72.224
Técnico mantenimiento	75.000	7.730	82.730
Telefonista	64.494	7.730	72.224
Recepcionista	75.000	7.730	82.730
<i>Personal oficios varios</i>			
Peón/Mozo	62.270	7.730	70.000
Ayudante	57.414	7.730	65.144

Tabla de horas extras año 1993

Personal administrativo	Pesetas
Jefe 1.ª Administrativo	1.481
Jefe 2.ª Administrativo	1.324
Oficial 1.ª Administrativo	1.086
Oficial 2.ª Administrativo	995
Auxiliar Administrativo	864
Aspirante	632
<i>Mandos intermedios</i>	
Encargado general/Encargado ...	1.464
Supervisor	1.086
<i>Personal operativo</i>	
Conserje	659
Conductor	659
Azafata	659

Personal administrativo	Pesetas
Motorista	659
Jardinero	659
Auxiliar de mantenimiento	659
Técnico de mantenimiento	810
Telefonista	659
Recepcionista	750
<i>Personal oficios varios</i>	
Peón/Mozo	659
Ayudante	622

18579 RESOLUCION de 28 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación, de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «American Airlines INC., sucursal en España».

Visto el texto de la revisión salarial para 1993 del Convenio Colectivo de la Empresa «American Airlines INC., Sucursal en España» (Código de Convenio número 9007092), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1993, de una parte por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de otra por los designados 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 28 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDOS

Primero.—Ambas partes convienen la nueva redacción del artículo 20 «Aumento anual» conforme a lo siguiente:

Art. 20. *Aumento anual.*

«Ambas partes pactan un incremento salarial, exclusivamente para 1993, equivalente al 5 por 100 que se calculará sobre el salario base y antigüedad venga percibiendo cada trabajador a 31 de diciembre de 1992. Dicho incremento se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1993.

Las tablas salariales que regirán durante el año 1993 como salario mínimo para cada categoría son las que figuran en el anexo número 1 del II Convenio Colectivo de «American Airlines INC., Sucursal en España».

En caso de nueva prórroga del II Convenio Colectivo de «American Airlines INC., Sucursal en España», el porcentaje de aumento salarial a efectuar será el que pacten la Empresa y el Comité de Empresa, al principio de cada año, mediante un anexo, sin que se aplique en años sucesivos el incremento pactado para el año 1993.

Los incrementos que se pudieran pactar cada año, serán de aplicación a todos los empleados que lleven al menos seis meses de antigüedad en la Compañía en el momento de hacerlo efectivo. Transcurridos los seis meses de antigüedad, la Compañía abonará el incremento a partir del mes en que se produzca tal evento, y nunca con carácter retroactivo.

Se considera por ambas partes, que la categoría profesional de los empleados, hasta cumplir seis meses de antigüedad en la Compañía, es la de aspirante a la categoría de que se trate, y por esta razón el incremento se hará efectivo a partir del momento en que hayan pasado a tener la categoría definitiva, esto es, a los seis meses por la que fueron contratados».

Segundo.—El resto de los artículos de contenido económico del II Convenio Colectivo de «American Airlines INC., Sucursal en España», se prorrogan automáticamente y mantienen su vigencia al igual que los artículos de contenido normativo.

Tercero.—Proceder a su presentación ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, para que sea remitido al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito y posterior publi-

cación en el «Boletín Oficial del Estado», concediéndose facultad mancomunada a don Amalio Capuno Salak y doña Carolina Caparrós Alvarez.

Todo lo cual se hace constar a los efectos legales oportunos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

18580 RESOLUCION de 29 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial y acuerdo del Convenio Colectivo de la «Cía. Trasatlántica Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima» (número de código 9004992), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1992, de una parte, por el Comité de Flota, en representación de los trabajadores y de otra, por los designados por la Empresa, en representación de la misma, así como el acuerdo firmado entre el citado Comité de Flota, Compañía Trasatlántica e Instituto Nacional de Industria de fecha 19 de febrero de 1992, 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 de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo y el Acuerdo 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, 29 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL Y ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «CIA. TRANSATLANTICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

Representante de la Empresa: Don Saturnino Sánchez Franco.

Representación social:

Presidente: Don José Luis Barrio Cano.

Secretario: Don José Antonio Martínez Arriaga.

Comité:

Don Antonio Calo Romero.

Don Alfonso Cuervo Gutiérrez.

Don José A. Fraga Gómez.

Don Emilio Hernández López.

Don Manuel Pardavilla Silva.

Don José Viguere Castro.

Don Pedro Novo Otero.

Don Maximino Chapela Cancelas.

Don Juan González Lamas.

Don Angel Godar Moreira.

Don Ignacio Collado García.

Reunidos en Madrid, siendo las doce veinticinco del día 24 de septiembre de 1992, en el domicilio social de «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», calle General Martínez Campos, 46.

ACUERDAN

Firmar el Convenio Colectivo para el año 1992 en los siguientes términos:

Primero.—El Convenio tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero de 1992 a 31 de diciembre de 1992.

Segundo.—El incremento salarial para este año 1992, será del 6 por 100 sobre todos los conceptos, excepto en pagas extras, que serán incrementadas en un 8 por 100.

Tercero.—Cláusula de revisión.—El incremento antes citado se revisará en el porcentaje necesario para alcanzar un incremento salarial equivalente al IPC que resulte al 31 de diciembre de 1992, más un punto.

Cuarto.—La inclusión en el Convenio Colectivo del acuerdo firmado entre Comité de Flota y Compañía Trasatlántica e Instituto Nacional de Industria de fecha 19 de febrero de 1992.

Ambas partes acuerdan que la negociación del Convenio del año 1993 se efectuará en los primeros días del mes de enero, de todas formas, la Compañía Trasatlántica se compromete con el Comité de Flota a desembarcarlo de forma inmediata si el I.N.I. tuviese que adoptar alguna medida que afecte al futuro de la Empresa o de sus trabajadores de flota.