

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20701 RESOLUCION de 14 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9006042), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1993; de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 14 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVENIR ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima», actualmente existentes, o que se puedan crear en su futuro, en todo el ámbito del Estado Español.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

Los Consejeros y el personal de alta Dirección a que se refieren los artículos 1.º, tres, c), y 2.º, uno, a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa entregará a los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa una relación del personal excluido en este artículo, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

Art. 4.º *Vigencia, duración, revisión y prórroga*.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1993.

Su duración será de dos años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su finalización, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación el día 1 de noviembre de 1994.

Art. 5.º *Comisión de Vigilancia del Convenio*.—1. Constitución: Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Serán Vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares.

Serán Presidente y Secretario un Vocal de cada una de las partes de la Comisión, que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro Vocales, como mínimo, y tendrán carácter vinculante.

2. Funciones de la Comisión de Vigilancia.—Sus funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B) Arbitraje de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Procedimiento.—Las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación de este Convenio deberán formularse previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro correspondiente. El Comité de Empresa o Delegado de Personal emitirá un informe sobre la reclamación planteada y lo elevará por escrito al Director de Personal, el cual se encargará de remitirlo a cada uno de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo correspondiente.

Si los reclamantes no estuvieran de acuerdo con el resultado del informe emitido, podrán acudir a la autoridad laboral competente.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas*.—La Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose a título estrictamente «ad personam».

Seguirán subsistiendo las condiciones de trabajo establecidas en cada Centro con anterioridad a este Convenio y no hayan resultado modificadas por el texto articulado del mismo. En especial se seguirá manteniendo lo referente al nombramiento de Coordinador en el Centro de trabajo de Sevilla. Se entiende que el referido Coordinador estará sometido a las directrices que emanen en cada momento del Delegado de «Avenir España, Sociedad Anónima», en la indicada ciudad de Sevilla.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que la autoridad competente modificase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas generales*.—La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa adoptará un sistema de organización del trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores.

Art. 9.º *Prestación del trabajo*.—El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

Art. 10. *Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo*.—Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

Art. 11. *Cumplimiento en el trabajo*.—Se establece las siguientes disposiciones de carácter general:

A) Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en su Centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.

B) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas a la mayor brevedad posible.

C) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al Centro de trabajo que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

D) Los trabajadores estarán obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten los superiores.

Art. 12. *Lugar de ejecución del trabajo.*—Todo el personal de «Avenir España, Sociedad Anónima», queda obligado a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerará como Centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

Art. 13. *Movilidad geográfica.*—Se considerará traslado de personal la movilidad de éste que conlleve necesariamente cambio de residencia y tenga además carácter permanente.

El traslado de personal podrá realizarse:

- A) A solicitud del interesado.
- B) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- C) Por las causas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto los gastos originados por el traslado serán a cargo de la Empresa.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle la categoría laboral que se precise para desarrollar el nuevo puesto de trabajo, sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia origine.

En los traslados por mutuo acuerdo, se estará a lo convenido entre ambas partes, con sujeción a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

En los supuestos del apartado c) anterior, se estará a lo que al respecto dispone la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y demás disposiciones legales de aplicación.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 14. *Clasificación profesional del personal.*—Los diferentes grupos profesionales existentes en la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima», por sus necesidades se concretan en:

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO

Director general.
Director Departamento.

GRUPO II. JEFATURAS

Jefe de Delegación.

GRUPO III. TITULADOS SUPERIORES

Titulados Superiores.

GRUPO IV. TITULADOS MEDIOS

Titulados Grado Medio.
Titulados Informática.

GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe 1.ª Administrativo.
Jefe 2.ª Administrativo.
Oficial 1.ª Administrativo.
Oficial 2.ª Administrativo.
Promotor Publicitario.
Auxiliar Administrativo 1.ª
Auxiliar Administrativo 2.ª
Telefonista.

GRUPO VI. PERSONAL OPERARIO DE FIJACIÓN Y MONTAJE

Encargado.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª
Oficial de 3.ª
Especialista.
Peón.

GRUPO VII. PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS

Ordenanza.
Cobrador.
Mozo.
Limpiadora.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa lo requieran.

Art. 15. *Definición y funciones de las diversas categorías profesionales.*—Se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza laboral para las Empresas de Publicidad o norma que la sustituya en el futuro.

CAPITULO IV

Ingreso y período de prueba

Art. 16. *Ingreso.*

A) La admisión del personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

B) La contratación deberá efectuarse por la Dirección de la Empresa o Jefe de Centro, previo informe al Delegado de Personal o Comité de Empresa correspondiente.

C) La Empresa someterá a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicotécnicas que considere necesarias para el ingreso y el grado de preparación adecuado a la categoría profesional que vaya a ocupar.

D) Los trabajadores de la Empresa que reúnan las condiciones de idoneidad exigida en la convocatoria correspondiente podrán optar a cualquier puesto de trabajo, que sea susceptible de contratación de Avenir. Previamente a la convocatoria pública, se realizará una restringida entre el personal de la Empresa que reúna las características y demás requisitos exigidos al puesto de trabajo de que se trate.

Si en la citada convocatoria restringida no resultara seleccionado ningún trabajador de la Empresa, se procederá a la convocatoria pública en los términos enumerados con anterioridad.

Art. 17. *Período de prueba.*

1.º Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los establecidos en el artículo 14 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

2.º Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso.

CAPITULO V

Ascensos

Art. 18. *Reglamento.*

1.º La Comisión de Interpretación y Vigilancia establecida en el artículo 5.º elaborará un Reglamento de Ascensos a la mayor brevedad posible.

2.º Una vez que sobre el particular se logre acuerdo en el seno de la Comisión enunciada en el apartado anterior, el Reglamento de Ascensos pasará a formar parte como anexo del texto del Convenio y se aplicará a partir de ese momento.

CAPITULO VI

Calendario, jornada, horario y vacaciones

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de treinta y siete horas treinta minutos semanales, distribuidas de lunes a viernes, con carácter general. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre se establece jornada intensiva de siete horas diarias, de lunes a viernes.

En las jornadas continuadas está incluido el tiempo de descanso de treinta minutos, correspondientes de bocadillo.

Los trabajadores que presten sus servicios en terminales o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas. Este descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo para el cómputo de la jornada laboral.

Art. 20. *Turnos.*—La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar el establecimiento de turnos de trabajo en cualquier Centro de la Empresa. La implantación de los turnos requerirá el previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En el supuesto de no conseguirse acuerdo

al respecto, la Empresa solicitará de la autoridad laboral la aprobación de la implantación del sistema de turnos de trabajo.

Art. 21. *Calendario laboral.*—Anualmente, y una vez conocido el calendario oficial de cada Comunidad Autónoma, la Empresa elaborará, de común acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en los correspondientes tablones de anuncios de los Centros de trabajo y remitiendo copia a los representantes de los trabajadores.

Art. 22. *Horarios.*—De acuerdo con los tipos de jornada o turnos establecidos, los horarios se pactarán de la siguiente forma:

Jornada continuada todo el año para el personal de Montaje y Fijación: De ocho de la mañana a quince treinta horas, salvo en los acuerdos con los distintos Centros de trabajo.

Para el personal de oficina, de lunes a jueves, de ocho de la mañana a trece treinta horas y de quince a diecisiete treinta horas, el viernes, de ocho de la mañana a trece treinta horas.

Este horario es con carácter general.

En los meses de junio, julio, agosto y septiembre, jornada continuada de ocho a quince horas.

Art. 23. *Vacaciones.*

1.º Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días laborables.

2.º Para el personal de oficina, disfrutarán de dos días de puente al año, de mutuo acuerdo con los Centros de trabajo.

3.º Las Direcciones de los Centros de trabajo planificarán, conjuntamente con los representantes del personal, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes principios:

A) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

B) Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos. La suma total de ambos períodos será de veintidós días laborables.

C) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que correspondan y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

D) A los trabajadores fijos o eventuales que cesen por cualquier motivo en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

E) Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones, proporcionales al tiempo de servicio prestado.

F) La liquidación de las vacaciones se efectuará antes de su comienzo, siendo retribuidas de acuerdo con las condiciones establecidas con anterioridad en cada Centro de trabajo.

G) El día 25 de enero tendrá la consideración de fiesta profesional no laborable y remunerable que se establezcan por la autoridad pertinente.

H) En el caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derechos habientes.

Los trabajadores solicitarán por escrito la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, con anterioridad al día 1 de mayo de cada año, publicándose en el tablón de anuncios de la Empresa quince días después de la citada fecha.

CAPITULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 24. *Permisos y licencias.*—El régimen de permisos y licencias retribuidas, se establece de la siguiente forma:

A) Quince días naturales por contraer matrimonio.

B) Tres días por nacimiento de hijo, o en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos y hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, ampliables a seis, si la distancia es al menos de 400 kilómetros, ida y vuelta.

C) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

D) Un día por matrimonio de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma

legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuando a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si se instaurara en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

I) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad.

J) Los días 24 y 31 de diciembre de cada año se concederán por la Empresa como permiso retribuido sin merma alguna en las percepciones salariales de los trabajadores.

Art. 25. *Embarazo y alumbramiento.*—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo de salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo es menor de nueve meses, la suspensión tendrá la duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 26. *Excedencia por cuidado por hijos.*—Para el cuidado de los hijos, se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos, darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

El trabajador que se halle en la situación del apartado anterior, comunicará a la Empresa por escrito y con un mes de anticipación su deseo de reincorporarse, siendo obligatorio para la Empresa su admisión en su puesto de trabajo.

En el supuesto de desaparición de éste, la Empresa está obligada a destinarla a otro de igual o similar al que venía ocupando, respetándose al menos, las condiciones más beneficiosas de cualquier índole, en relación con el nuevo puesto de trabajo.

Art. 27. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite su asistencia al trabajo.

La incorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de la situación de excedencia forzosa.

Art. 28. *Excedencia voluntaria.*—La Empresa vendrá obligada a conceder a cualquier trabajador de la plantilla de la misma, que cuente con una antigüedad mínima de un año de servicio de la Empresa, excedencia voluntaria por un período de tiempo ni inferior a un año, ni superior a cinco.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al servicio activo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia máximo, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

CAPITULO VIII

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 29. Promoción y formación profesional.

1.º De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Empresa, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2.º Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. *Cursos de adaptación y capacitación.*—La Empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

CAPITULO IX

Remuneraciones

Art. 31. *Normas generales.*—La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente capítulo, quedan referidas a la jornada normal de trabajo, determinada en los artículos 19 y 22 del presente Convenio. Los importes de los conceptos salariales que figuran en el Convenio, son en todo caso cantidades íntegras.

Art. 32. *Conceptos retributivos.*—En función de lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- A) Salario base Convenio.
- B) Complementos salariales:

1. Personales.
 - 1.1 Antigüedad.
2. De puesto de trabajo:
 - 2.1 Trabajos nocturnos.
 - 2.2 Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.
 - 2.3 Jefatura.
3. De calidad o cantidad de trabajo:
 - 3.1 Horas extraordinarias.
 - 3.2 Incentivos.

4. De vencimiento periódico superior al mes.

- 4.1 Pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

- C) Percepciones económicas no salariales.

Los conceptos de plus extrasalarial, dietas, gastos de locomoción, plus de distancia o transporte, ayudas sociales, etc., cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el apartado precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

Art. 33. *Salario base, concepto y devengo.*—El salario base, definido como parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, será para cada categoría profesional, el que figura en el anexo número 1.

Art. 34. *Antigüedad.*—La cuantía del complemento personal de antigüedad, se fija en el 7 por 100, por trienio de trabajo prestado en la Empresa, calculándose el citado 7 por 100 sobre el salario-base establecido en el artículo anterior. Con el único límite de nueve trienios.

El importe de cada trienio, comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 35. *Plus de nocturnidad.*—Para el abono de trabajos nocturnos, que tendrán tal consideración los prestados entre las veintidós y las seis horas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—Las partes firmantes coinciden en la necesidad de adecuar los medios oportunos para evitar las situaciones de trabajo en las condiciones señaladas en el título de este artículo.

Cuando sea absolutamente imprescindible y las medidas correctoras en aplicar no sean suficientes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el abono de los trabajos desarrollados en situaciones excepcionalmente penosas o tóxicas.

Para los trabajadores que realicen habitual u ocasionalmente la fijación material de carteles o carteleras, o efectúen la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su altura u otro trabajo de similar naturaleza, se establece un plus de peligrosidad en cuantía de 8.518 pesetas mensuales.

Art. 37. *Jefatura.*—Por el desempeño de Jefatura, no se percibirá plus adicional alguno.

Art. 38. *Horas extraordinarias.*

1.º Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

2.º Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

3.º Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites legales. En tal sentido, la Empresa cuidará especialmente de la promoción de empleo restringiendo al máximo la realización de horas extras, en favor del mismo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al legalmente establecido.

4.º La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo regulado en la legislación laboral vigente. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso, de al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un recargo de al menos un 75 por 100 del salario correspondiente a la hora ordinaria. La opción para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso, en los términos expresados anteriormente, corresponde al trabajador, cuya decisión será adoptada y notificada al tiempo de aceptar su realización.

5.º La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. No obstante, la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Art. 39. *Incentivos.*—Con independencia de los salarios percibidos por el trabajador según su categoría, en aquellos puestos de trabajo que se desarrolle el trabajo a prima o incentivos, se estará a lo que se dispone en los anexos I y II, unidos a este Convenio.

Art. 40. *Pagas extraordinarias.*—Seguirán subsistiendo las pagas extraordinarias, reconocidas en cada Centro de trabajo, con anterioridad a las disposiciones de este Convenio, abonándose las mismas fechas pactadas y en las cuantías reconocidas en los Convenios Colectivos o pactos de aplicación correspondientes. Con carácter general tres pagas a salario real.

Art. 41. *Plus de transporte.*—El personal de «Avenir España, Sociedad Anónima», que viene percibiendo el plus de transporte como garantía «ad personam», se le seguirá manteniendo en la cuantía de 396 pesetas por día de asistencia al trabajo.

Art. 42. *Indemnización por finalización del contrato.*—A la terminación del contrato por expiración del plazo convenido, los trabajadores eventuales percibirán una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Art. 43. *Incapacidad laboral transitoria.*—Durante la situación de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario real.

Art. 44. *Servicio militar.*—El personal que se encuentre realizando el servicio militar, tendrá derecho a devengar las gratificaciones extraordinarias previstas en el presente Convenio Colectivo, para cada Centro de trabajo.

Art. 45. *Plus de comida.*—Para aquellos trabajadores que tengan que realizar sus cometidos laborales, por la tarde, se establece un Plus de comidas de 1.020 pesetas diarias, para el personal de oficina.

Estas cantidades no se pondrán en práctica si el acuerdo con la Empresa consiste en abonar los gastos según factura.

Art. 46. *Póliza de Seguro de Accidentes. (Póliza de Vida).*—La Empresa contratará con aquella Compañía que considere conveniente una póliza de Seguro de Vida y Accidente, por importe de 4.000.000 de pesetas.

Art. 47. *Gratificación a jubilados.*—Al personal que llevando diez años al servicio de la Empresa se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años (entendiéndose que se extingue este derecho una vez transcurridos noventa días naturales desde el cumplimiento de esta última edad), percibirá de la misma una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

1.000.000 de pesetas, a los sesenta años.
800.000 pesetas, a los sesenta y un años.
600.000 pesetas, a los sesenta y dos años.
300.000 pesetas, a los sesenta y tres años.
225.000 pesetas, a los sesenta y cuatro años.

En caso de jubilación a los sesenta y cuatro años, para optar a dicho premio el trabajador deberá solicitarlo por escrito un mes antes de cumplir dicha edad.

En el supuesto de que se modifique por disposición legal la edad de jubilación, dicha escala se adecuará a la nueva situación.

Art. 48. *Ayuda escolar.*—Para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciséis años se establece una ayuda escolar de 10.000 pesetas por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y así mismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Para el año 1994 la cantidad a percibir por este concepto será de 12.000 pesetas.

Art. 49. *Ayuda económica a los trabajadores.*—Los trabajadores con una antigüedad superior a tres años podrán solicitar en caso de necesidad (adquisición de vivienda, operación quirúrgica, obras vivienda, etc.), una cantidad no superior a 500.000 pesetas, a devolver en un plazo máximo de dieciocho meses, sin devengar intereses.

En cada momento se formará una comisión compuesta por un representante de los trabajadores y de la Empresa, al objeto de considerar si la ayuda solicitada se debe de hacer efectiva.

En ningún supuesto la cuantía económica de las ayudas podrán sobrepasar 10.000.000 de pesetas.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Art. 50. *Facultades y garantías.*—Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en la Ley 8/1989, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de trabajo, será como mínimo de veinte. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o varios de sus componentes, hasta el límite máximo de cincuenta horas mensuales. Individualmente, los Delegados de Personal podrán acumular las horas mensuales, en un período máximo de tres meses, anteriores o posteriores a su disfrute.

Art. 51. *Utilización crédito horario.*—El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación y otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos existentes en la Empresa, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

Art. 52. *Libre sindicación.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá 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 perjudique de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 53. *Derechos de los trabajadores afiliados.*—Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

Art. 54. *Derecho de las Secciones Sindicales.*—Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del Centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación vigente.

Art. 55. *Derechos cargos electivos del Sindicato.*—Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Empresa, tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 56. *Representación en la negociación colectiva.*—Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Art. 57. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación legal pertinentes, 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, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Art. 58. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 59. *Cese del trabajador.*—Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la Empresa, vendrá ésta obligada a la liquidación, el mismo día del cese en su relación laboral, de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos, lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo de técnicos, un mes.
- Personal del grupo administrativo y especialistas, quince días.
- Personal del grupo de subalternos y obreros, una semana.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La remuneración para el período de 1 de enero de 1993 a 31 de diciembre de 1993, es la que figura en el cuadro anexo I de este Convenio, cuya tabla se ha confeccionado incrementado en un 5,3 por 100 la que regía hasta el 31 de diciembre de 1992.

la remuneración para el segundo año de vigencia del presente Convenio será la que figura en el anexo I, incrementada con el IPC más un punto.

Segunda.—Destajos, primas y tareas.

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tareas, será de libre ofrecimiento por la Empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo será fijada en todo caso, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Tercera.—Contrato de relevo:

En el ámbito del Convenio serán aplicables las disposiciones que se establecen para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, desarrollada por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de diciembre.

Cuarta.—Jubilación a los sesenta y cuatro años:

A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo 12 del Acuerdo interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto-ley 11/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, la partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en la Oficina de Empleo, en número igual a las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

Quinta.—Despacho Comité de Empresa:

La Dirección de la Empresa, acondicionará una sala o despacho, para que el Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan ejercer las labores correspondientes a su actividad sindical.

ANEXO I**Personal oficina:**

Director general: 282.993 pesetas.
 Director Departamento: 254.694 pesetas.
 Jefe Delegación: 226.395 pesetas.
 Titulado superior: 198.096 pesetas.
 Titulado medio: 164.136 pesetas.
 Analista Informática: 175.456 pesetas.
 Jefe de Departamento: 147.157 pesetas.
 Jefe 1.ª Administrativo: 143.761 pesetas.
 Jefe 2.ª Administrativo: 141.497 pesetas.
 Oficial 1.ª Administrativo: 139.686 pesetas.
 Oficial 2.ª Administrativo: 121.688 pesetas.
 Promotor Publicitario: 101.878 pesetas.
 Auxiliar 1.ª Administrativo: 97.180 pesetas.
 Auxiliar 2.ª Administrativo: 94.916 pesetas.
 Telefonista: 105.274 pesetas.

Personal operario de montaje y fijación:

Encargado: 117.000 pesetas.
 Oficial 1.ª: 112.971 pesetas.
 Oficial 2.ª: 110.368 pesetas.
 Oficial 3.ª: 106.858 pesetas.
 Especialista: 105.274 pesetas.
 Peón: 101.878 pesetas.

Personal Subalterno y de Oficios varios:

Ordenanza: 105.274 pesetas.
 Cobrador: 105.274 pesetas.
 Mozo: 98.000 pesetas.
 Limpiadora: 357 pesetas/hora.

ANEXO II**Primas de montaje y desmontaje:**

La tabla de primas para el año 1993, queda congelada con los valores pactados para el ejercicio 1992.

El valor de las primas para el año 1994, serán las vigentes en 1993, incrementadas con el IPC más 1 punto.

En caso de comoda del personal de montaje y fijación, que realicen trabajos por la tarde, se fija un importe máximo de 1.100 pesetas.

El desplazamiento de más de 25 kilómetros se incrementará en un 25 por 100.

Los trabajos extras serán negociados con la Empresa antes de su realización.

20702 RESOLUCION de 14 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continuada para las Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias.

Visto el texto del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continuada para las Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias, que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1993, de una parte por la Asociación Agraria-Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores (UPA) y, de otra, por la Federación de Trabajadores de la Tierra de la UGT (FTT-UGT) y la Federación del Campo de CC.OO. (CC.OO. del Campo) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 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 Acuerdo Nacional en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

Madrid, 14 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGRICOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS

Exposición de motivos.

Artículo 1: Formación continua.

Artículo 2: Ambito territorial.

Artículo 3: Ambito personal.

Artículo 4: Ambito temporal.

Artículo 5: Tipos de planes de formación.

Artículo 6: Contenido de los planes de formación.

Artículo 7: Comisión Paritaria Sectorial.

Artículo 8: Tramitación de los planes de formación: Planes de formación de Empresa.

Artículo 9: Planes de formación agrupados.

Artículo 10: Planes de formación sectoriales.

Artículo 11: Permisos individuales de formación.

Artículo 12: Naturaleza del Acuerdo.

Exposición de motivos

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas Empresas y, por ello, la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Para el sector de actividades agrícolas, forestales y pecuarias este valor estratégico de la formación se hace más evidente debido a las especiales características del mismo: La gran cantidad de pequeñas y medianas Empresas, el carácter estacionario de muchas de las actividades agrarias, forestales, pecuarias del sector, la insuficiente y a veces inadecuada oferta reglada que ha existido hasta ahora y la baja cualificación media de sus trabajadores.

Por ello es necesario abordar el sector de forma global, buscando soluciones de conjunto, que nos permita modernizar las explotaciones y las Empresas, haciendo competitivo el sector en el marco del Mercado Unico Comunitario, lo que exige desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre formación profesional permanente (5 de junio de 1989):

1. Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las Empresas y de su personal.

2. Una función de promoción social que permita a los trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.