

«Jubilación y seguro de vida».—En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

#### ANEXO IV DEL CONVENIO 89-90

##### Tabla de capitales seguro colectivo de vida

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital Pesetas
Hasta 6.266 pesetas	60.000
Desde 6.267 a 7.234 pesetas	80.000
Desde 7.235 a 8.316 pesetas	100.000
Desde 8.317 a 9.286 pesetas	125.000
Desde 9.287 a 10.367 pesetas	125.000
Desde 10.368 a 11.449 pesetas	150.000
Desde 11.450 a 12.419 pesetas	200.000
Desde 12.420 a 14.469 pesetas	250.000
Desde 14.470 a 16.634 pesetas	300.000
Desde 16.635 a 19.654 pesetas	350.000
Desde 19.655 a 22.175 pesetas	400.000
Desde 22.176 a 25.000 pesetas	450.000
Desde 25.001 a 27.920 pesetas	500.000
Desde 27.921 a 32.392 pesetas	550.000
Desde 32.393 a 36.222 pesetas	600.000
Desde 36.223 a 41.894 pesetas	650.000
Desde 41.895 pesetas	700.000

4844

Resolución de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viajes.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viajes (código de Convenio número 9900155), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1995, de una parte por AEDAVE (Asociación Española de Agencias de Viajes) y FEAAV (Federación Empresarial de Asociaciones de Agencias de Viajes) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES

##### CAPITULO I

##### Ambito de aplicación

##### Artículo 1. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán los

derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

##### Artículo 2. Ambito funcional y territorial.

El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes radicadas en el Estado español.

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

##### Artículo 3. Ambito personal.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en la fecha de firma del mismo, con exclusión, en todo caso, del personal a que se refiere el artículo 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO II

##### Vigencia y duración

##### Artículo 4. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

##### Artículo 5. Duración y denuncia.

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 1995.

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

La denuncia, en su caso, deberá producirse antes del día 31 de diciembre de 1995, o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

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

#### CAPITULO III

##### Grupos profesionales

##### Artículo 6. Niveles profesionales.

Los trabajadores de las agencias de viajes, afectados por este Convenio, se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

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

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

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

**Grupo I. Mandos:**

Nivel de responsabilidad I. Mando superior: Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben: Jefe superior (3); y Titulado superior (1).

Nivel de responsabilidad 2. Mando Medio: Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una sucursal u oficina o departamento principal.

Quedan incluidos asimismo, en este nivel, aquellos trabajos que, con responsabilidad equivalente a la anterior, requieran titulación de grado medio (con ejercicio efectivo de la profesión propia de tal título) y cuya actividad exija su consideración como cargo de jefatura.

Se adscriben: Jefe de 1.ª (3); Jefe de 2.ª (3); Titulado auxiliar (2); Cajero con firma (3); Analista de sistema (3), y Analista programador (3).

**Grupo II. Técnicos:**

Nivel de responsabilidad 3. Técnico Superior: Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben: Oficial 1.ª (5); Jefe máquinas básicas (4); Conductor autocares (8); Programador (3); Cajero sin firma (5); Taquimecanógrafa (en un idioma extranjero, además del nacional) (5); Telefonista/Recepcionista (con dos o más idiomas extranjeros) (5); Traductor/Intérprete con dos o más idiomas extranjeros (con dedicación exclusiva a esta función) (5), y Promotor 1.ª (5).

Nivel de responsabilidad 4. Técnico Medio: Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitadas, para los que se necesitan cometidos similares a los del nivel anterior, pero sin la extensión exigible en aquél.

Se adscriben: Oficial 2.ª (5); Transferista-intérprete (5); Operador-tabulador (5); jefe departamento reprografía (5); Electricista 1.ª (8); Mecánico 1.ª (8); Conductores restantes (8) Taquimecanógrafa (en idioma nacional) (5); Telefonista-recepcionista (con un idioma extranjero) (5); Traductor/Intérprete con un idioma extranjero (con dedicación exclusiva a esta función) (5), y Promotor (5).

Nivel de responsabilidad 5. Técnico Especialista: Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben: Auxiliar 1.ª (7); Perforista (7); Verificador (7); Operador máquinas básicas (5); Clasificador (7); Conserje mayor (6); Electricista 2.ª (9); Mecánico 2.ª (9); Grabador (7); Motorista (8); Repartidor (8), y Telefonista-recepcionista (sin idiomas extranjeros) (5).

**Grupo III. Asistentes:**

Nivel de responsabilidad 6. Asistentes: Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Se adscriben: Auxiliar (7); Auxiliar-caja (7); Telefonista (7); Conserje (6); Cobrador (6) Ordenanza (6); Portero-vigilante (6); Personal de limpieza (10); Mozo-peón (10); Lavacoches (10), y Asistente grupos turísticos (7).

Nivel de responsabilidad 7. Asistentes menores de dieciocho años: Estarán incluidos en este nivel los trabajadores-menores de dieciocho años, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, siempre que no hayan alcanzado dicho límite de edad.

Se adscriben: Aspirantes dieciséis y diecisiete años (11); y Botones dieciséis años y diecisiete años (11).

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

**CAPITULO IV****Contrataciones y ascensos****Artículo 7. Admisión de nuevo personal.**

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de

la selección, con antelación a la admisión del nuevo personal o de la cobertura de vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, todo ello con la suficiente antelación.

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

En las plazas a cubrir por concurso, se valorará como mérito el hecho de que el trabajador que optase a la misma haya trabajado anteriormente con la empresa de forma temporal, siempre que dicho trabajador haya cumplido el horizonte temporal pactado, no haya sido sancionado y haya tenido un absentismo por incapacidad temporal u otra razón, inferior al 5 por 100 de la jornada pactada, anual o la proporcional inferior, en su caso.

**Artículo 8. Contratación y finiquitos.**

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

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

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

**Artículo 9. Trabajos de categoría superior.**

El tiempo trabajado en superior categoría será computado como antigüedad en la misma cuando el empleado ascienda a ella.

Los trabajos de superior categoría que el empleado realice de acuerdo con la empresa con objeto de prepararse para el ascenso, quedan exceptuados del régimen jurídico aplicable en los supuestos previstos en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, dicho tiempo de preparación no podrá exceder de los límites temporales del citado artículo, salvo para ocupar puestos de dirección, en cuyo caso se estará a lo que de mutuo acuerdo se convenga, sin sobrepasar un año de preparación.

**Artículo 10. Ascensos.**

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 11. *Dimisiones.*

Las dimisiones del personal, una vez superado el período de prueba, habrán de avisarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de retraso.

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

#### Artículo 12. *Traslados.*

El traslado voluntario será solicitado por escrito y, si fuesen varios los trabajadores que pidieran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en el cargo. Solamente se concederá al personal fijo y para vacantes que puedan cubrir con su categoría.

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

El personal que fundamente la petición de su traslado en el hecho de reunirse con su cónyuge o conviviente, tendrá derecho preferente, siendo obligatoria su concesión siempre que exista vacante y el trabajador reúna una antigüedad superior a cinco años, en empresas con plantilla superior a 100 trabajadores.

#### Artículo 13. *Permutas.*

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

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

### CAPITULO V

#### Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados

#### Artículo 14. *Jornada y horario.*

La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo. El horario de trabajo será pactado entre las empresas y los trabajadores o sus representantes, de común acuerdo, estableciéndose en forma y manera que se trabajen cuarenta horas en cómputo semanal sin perjuicio de los reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada, si bien dichos reajustes, salvo pacto en contrario, no podrán suponer una alteración sustancial de los horarios actualmente establecidos.

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

Las partes firmantes del presente Convenio podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descanso, con el alcance y efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a vacar las mañanas de treinta sábados, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior en relación con los servicios receptivos. Estos sábados, con independencia de los que coinciden en el período del disfrute vacaciones.

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

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

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

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

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

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

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán de libranza para el personal. El Sábado Santo será también día de descanso. Cuando coincidan los días 24 y 31 de diciembre en sábado, se computarán, junto al sábado Santo, dentro de los treinta sábados a que se refiere el párrafo cuarto de este artículo. No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores afectados tendrán derecho al descanso compensatorio equivalente al tiempo que presten servicios en dichos días.

#### Artículo 15. *Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

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

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

Las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores, en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior, tendrán la consideración de extraordinarias. Las horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor serán retribuidas con un incremento del 80 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 por 100 sobre la misma base. De común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

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

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Los trabajadores de las agencias de viajes tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

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

Salvo para los establecimientos de receptivo, el período de disfrute de vacaciones se establecerá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto o septiembre.

Para aquellas empresas obligadas a conceder quince días de vacaciones en el precitado período de julio a septiembre, cuando dicho lapso no pueda ser disfrutado durante el mismo, el período total de vacaciones se verá incrementado en cuatro días naturales más. El período de vacaciones podrá dividirse en dos fragmentos —nunca en inferiores a una semana— en cuyo caso el incremento será la parte proporcional que corresponda. Los incrementos se disfrutarán siempre fuera del período julio a septiembre.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo, la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- a) Matrimonio: dieciséis días naturales.
- b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: seis días naturales. Fallecimiento de hermano: tres días naturales. Fallecimiento de abuelo y suegro: dos días naturales.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente en primer grado: seis días naturales. Enfermedad grave de abuelo, hermano y suegro: dos días naturales.
- d) Nacimiento de hijo: cinco días naturales.
- e) Para el cumplimiento de deberes públicos: el tiempo indispensable.

f) Exámenes para la obtención de un título académico: el tiempo indispensable.

g) Cambio de domicilio: un día.

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

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

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

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

#### Artículo 19. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, y habrán de otorgarlo las empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicio.

#### Artículo 20. *Licencias no retribuidas.*

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

Tanto esta licencia como el permiso regulado en el artículo anterior, comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. *Suspensiones y excedencias.*

A) Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

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

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

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

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo

sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá preferencia a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Para un sólo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo o de la madre así lo justifiquen, la misma tendrá carácter de forzosa durante dicho período.

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

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

#### B) Suspensiones:

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

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

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

## CAPITULO VI

### Retribuciones

#### Artículo 22. *Retribuciones.*

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de marzo.
- Plus de transporte.
- Plus funcional de responsabilidad, en aquellas empresas que lo tengan establecido.

#### Artículo 23. *Salario base.*

Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6.º, para el año 1994, serán los siguientes:

- Nivel de responsabilidad número 1: 130.933 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 2: 128.838 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 3: 114.557 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 4: 110.467 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 5: 102.290 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 6: 94.104 pesetas.

Para el año 1995, serán los siguientes:

- Nivel de responsabilidad número 1: 136.170 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 2: 131.912 pesetas.

- Nivel de responsabilidad número 3: 119.139 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 4: 114.886 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 5: 106.382 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 6: 97.868 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 7: 63.830 pesetas.

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

#### Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas. Independientemente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá, el 30 de septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de julio y diciembre.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva el 30 de junio.

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

#### Artículo 25. *Paga de marzo.*

Los trabajadores del sector percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva el día 31 de marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

#### Artículo 26. *Antigüedad.*

El régimen de aumentos retributivos por años de servicio previsto en el artículo 26 del convenio colectivo anterior, o en cualquier otra norma legal o convencional, queda sin efecto alguno en el ámbito de las relaciones laborales regidas por este Convenio, por lo que los trabajadores afectados no devengarán complemento alguno derivado de dicho régimen, sin perjuicio de los derechos adquiridos y del derecho a los trienios correspondientes a los años 1994 y 1995, que se conservarán en la forma que se determina en la disposición transitoria segunda de este Convenio.

#### Artículo 27. *Plus de transporte.*

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán en el año 1994, las cantidades siguientes:

- Trabajadores incluidos en los niveles 1 al 4: 9.838 pesetas mensuales.
- Trabajadores incluidos en los niveles 5 y 6: 7.113 pesetas mensuales.
- Trabajadores incluidos en el nivel 7: 5.927 pesetas mensuales.

Para el año 1995, las cantidades serán las siguientes:

- Trabajadores incluidos en los niveles 1 al 4: 10.232 pesetas mensuales.
- Trabajadores incluidos en los niveles 5 y 6: 7.398 pesetas mensuales.
- Trabajadores incluidos en el nivel 7: 6.164 pesetas mensuales.

Estas cantidades, serán abonadas mensualmente, en doce pagos iguales, junto con los salarios correspondientes.

Este importe se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de los conceptos retributivos, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

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

#### Artículo 28. *Promoción de administrativos.*

Los trabajadores que, adscritos al nivel de responsabilidad 6, lleven desempeñando funciones de auxiliar por el tiempo efectivo de trabajo

durante tres años, accederán al nivel 5 con la categoría de auxiliar 1.ª a todos los efectos.

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

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

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

#### Artículo 29. *Salidas y dietas.*

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

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

### CAPITULO VII

#### Previsión social

#### Artículo 30. *Jubilación.*

##### a) Jubilación forzosa a los sesenta y cinco años:

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

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

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

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

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

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

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

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

d) El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre del trabajador jubilado sustituido y se registrará en la oficina de empleo de acuerdo con la legislación vigente.

e) La empresa librará certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

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

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

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilado parcial prevista legalmente.

En estos casos, el empresario concertará un contrato de relevo, con un trabajador desempleado, en la forma prevista legalmente.

#### Artículo 31. *Defunción.*

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

#### Artículo 32. *Incapacidad temporal (IT).*

Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante este período máximo, si la entidad gestora, o en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo o empresa colaboradora, dictara Resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada, con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

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

#### Artículo 33. *Matrimonio.*

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

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

#### Artículo 34. *Estudios.*

Ajustándose siempre a las normas que libremente tengan establecidas o establezcan las empresas, correrá a cargo de las mismas los gastos de estudios hasta la obtención del grado de Bachillerato Unificado Polivalente o su equivalente de sus empleados de plantilla, menores de veintiún años, siempre que justifiquen su regular asistencia a las clases.

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

Además el trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 35. *Formación profesional.*

a) Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la empresa, a los cursos de formación profesional que se impartan en centros oficiales, asociaciones profesionales, compañías aéreas, de ferrocarril o marítimas.

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores ejercerán labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b) Formación continua: Se incorpora como anexo al presente Convenio y como parte integrante del mismo, el acuerdo sobre formación continua en el sector de agencias de viajes firmado el día 11 de mayo de 1995.

#### Artículo 36. *Uniformes.*

Las empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán la obligación de proporcionar los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

#### Artículo 37. *Seguridad e higiene.*

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

1.ª El Comité de Seguridad e Higiene es un órgano representativo de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, con funcionamiento autónomo e independiente de ésta, sin carácter ejecutivo y vinculado al Comité de Empresa. Dicho Comité, que se integrará paritariamente por la representación de los trabajadores y de la empresa, se constituirá en los centros de trabajo de más de 100 trabajadores.

Este Comité se encargará de realizar programas de seguridad, higiene y condiciones de trabajo, economía, bienestar y de velar por el cumplimiento de las normas en esta materia, según se establece en las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo y directivas de la Comunidad Económica Europea (hoy Unión Europea) en tal materia. Estudio del absentismo laboral producido por condiciones higiénicas industriales deficientes.

En los centros de trabajo de menos de 100 trabajadores, existirá un Delegado de seguridad e higiene, que será elegido entre los delegados de personal.

2.ª Previo acuerdo con el empresario, los integrantes de los comités o delegados de seguridad e higiene arriba señalados, disfrutarán del tiempo necesario para su mejor formación en la materia y asistencia a los cursos que se impartan sobre la misma.

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

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

4.ª El Servicio Médico de la empresa pasará información sistemática al Comité de Seguridad e Higiene sobre los accidentes y enfermedades laborales, y sobre resultados de reconocimientos médicos que puedan practicarse en la empresa. Estos informes podrán contrastarse con los que elabore la representación sindical de la empresa.

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

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

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

#### Artículo 38. *Productividad y absentismo.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

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

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

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

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

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

#### Artículo 39. *Innovaciones tecnológicas.*

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

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

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

3. Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

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

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

a) No tener en cuenta tan sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.

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

A nivel de empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

#### Artículo 40. Seguro de accidentes.

Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores un capital de 3.000.000 de pesetas para los casos de muerte e invalidez permanente (o inferior según el baremo correspondiente), derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día —veinticuatro horas— a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

La prima de dicho seguro irá por cuenta exclusiva de la empresa.

### CAPITULO VIII

#### Infracciones y sanciones

#### Artículo 41. Faltas de los trabajadores.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

Son faltas leves:

- 1.ª Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.ª La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 4.ª Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.ª Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.ª Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.ª La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

- 1.ª Faltar al trabajo dos días sin justificación.
- 2.ª La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.ª Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 4.ª Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 5.ª La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.
- 6.ª La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.ª El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.ª La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

- 1.ª Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 2.ª El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.ª El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 4.ª La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador la sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

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

#### Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

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

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

#### Artículo 43. Potestad sancionadora.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves y muy graves.

#### Artículo 44. Abuso de autoridad.

Cuando un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será preceptiva la notificación a la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

### CAPITULO IX

#### Sindicatos, Comités de Empresa y delegados de personal

#### Artículo 45. De los sindicatos.

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

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

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

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Serán funciones de los delegados sindicales:

1.<sup>a</sup> Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las respectivas empresas.

2.<sup>a</sup> Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo, comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

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

3.<sup>a</sup> Tendrán acceso a la misma información—documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comité de Empresa.

4.<sup>a</sup> Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.<sup>a</sup> Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

9.<sup>a</sup> Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

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

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

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

12. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.— A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negocia-

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

Artículo 46. *De los Comités de Empresa y delegados de personal.*

Los Comités de Empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros y, en su caso, de los delegados de personal, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados de una misma candidatura electoral en uno de los candidatos elegidos.

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

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si no rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrán constituir comités intercentros en aquellas empresas que cuenten con centro de trabajo en más de tres provincias, de conformidad con lo que al respecto establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Tales comités se constituirán según las condiciones, y tendrán las funciones y garantías, que se establezcan por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

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

## CAPITULO X

### Compensación, absorción y garantías

Artículo 47. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el «plus de transporte» establecido en el artículo 27 y, en su caso, el (extinguido) «complemento "ad personam" por años de servicio (antigüedad)», serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 48. *Garantías "ad personam".*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

El régimen de premios regulado en la sustituida Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos—artículos 49 a 53— subsistirá tan sólo en aquellas empresas que lo tuvieran establecido.

## CAPITULO XI

### Comisión Mixta Paritaria

Artículo 49. *Comisión Paritaria.*

Dentro de los quince días siguientes al de registro del Convenio por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta

Paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de cada parte, designados mediante el sistema de representación proporcional.

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

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas en la que el propio Convenio haya previsto su intervención.
- e) Establecer los requisitos y condiciones que se precisarán para constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el artículo 46 del Convenio.
- f) Establecer un sistema alternativo al previsto en el Convenio que sustituya negociadamente los artículos que regulan: 30, jubilación; 31, defunción; 32, incapacidad temporal; 33, matrimonio y 40, seguro de accidentes. A tal fin, las partes firmantes del Convenio, una vez publicada la Ley sobre Supervisión de Seguros Privados, procederán a la precitada sustitución al amparo de la misma.
- g) Establecer de común acuerdo un sistema alternativo a la promoción de administrativos regulada en el artículo 28 del Convenio que elimine la promoción automática, a la vez que reestructurar armonizadamente una nueva fijación y definición de los niveles profesionales a que se refiere el artículo 6 del mismo.

h) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores en el sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.

- i) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».
- j) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.
- k) Estudio y definición de un plus funcional, así como su cuantificación.

Todas aquellas materias objeto de intervención de esta Comisión que no estuvieran ultimadas al término de la vigencia del Convenio, queda expresamente pactado que se abordarán en la discusión del Convenio que suceda al presente.

#### Disposición adicional primera. *Revisión salarial.*

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), en el conjunto nacional, fijado por el órgano competente (hoy Instituto Nacional de Estadística) en los años 1994 y 1995, superase el 8,5 por 100, se llevará a cabo una actualización retributiva con efectos del 1 de enero de 1996. Esta actualización consistirá en aplicar el exceso de la indicada previsión, siempre que la misma supere medio punto (0,5 por 100), sobre los salarios base y plus de transporte previstos para el año 1995 en los artículos 23 y 27 del Convenio.

#### Disposición adicional segunda. *Descuelgue salarial.*

En aquellas empresas en las que se hayan registrado pérdidas en los ejercicios contables de los años 1991, 1992 y 1993, no serán de necesaria u obligada aplicación los incrementos retributivos establecidos en este Convenio y ello con arreglo a la siguiente escala:

- a) Empresas con pérdidas en uno de los tres ejercicios, se aplicará un aumento sobre las retribuciones del año 1993, de un 66,66 por 100 del aumento pactado en el presente Convenio.
- b) Empresas con pérdidas en dos de los tres ejercicios, un 33,33 por 100.
- c) Empresas con pérdidas en los tres ejercicios, no se aplicará incremento alguno.

Para hacer uso de lo dispuesto en la presente disposición, las empresas que se hallen en las circunstancias precitadas deberán:

1. Comunicar por medio eficaz o con acuse de recibo la decisión de descuelgue salarial por escrito y en el plazo de los treinta días siguientes

a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, a las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo que integran la Comisión Mixta Paritaria y, simultáneamente, a la representación legal de los trabajadores, a la sindical, en la empresa o, en defecto de éstas, a los trabajadores afectados.

2. Acompañar a las comunicaciones referidas en el número anterior copia del depósito de cuentas presentado por la empresa en el correspondiente Registro Mercantil, referido al ejercicio o ejercicios en que se hayan registrado las pérdidas.

La Comisión Mixta Paritaria dispondrá de un término de veintidós días naturales para emitir, si lo considera oportuno, informe fundado que exprese su parecer en cuanto a la decisión de descuelgue salarial de la empresa en el sentido de considerarla procedente o manifestar los reparos que la misma pudiera sugerir a fin de que en este último supuesto, los trabajadores afectados impugnen ante el órgano jurisdiccional pertinente, si así lo deciden, la decisión de descuelgue salarial.

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

Las partes firmantes manifiestan que en el fondo de las previsiones establecidas en esta disposición adicional subyace la intención de mantener el número de trabajadores en las empresas eventualmente afectadas, procurando dicho mantenimiento, sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada empresa, y de los pactos que las mismas puedan alcanzar con la representación de sus trabajadores.

#### Disposición adicional tercera. *Guías de turismo.*

A los efectos de asimilación de nivel profesional para los guías de turismo, sin perjuicio del reconocimiento del carácter libre de dicha profesión, en aquellos casos en que las partes se hayan sometido de forma expresa a un vínculo obligacional de carácter laboral, el nivel salarial de este Convenio a aplicar sería el tres, siendo el resto de las condiciones laborales (jornada, horarios, descansos, turnos, etc.) las de común acuerdo pactadas o los usos y costumbres imperantes para dicha profesión.

#### Disposición adicional cuarta. *Retribuciones 1993.*

Se deja constancia que las retribuciones mensuales de referencia utilizadas para aplicar los aumentos de los años 1994 y 1995 del presente Convenio, por aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Convenio precedente, son las siguientes:

##### Salario base:

- Nivel de responsabilidad número 1: 125.897 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 2: 121.960 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 3: 110.151 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 4: 106.218 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 5: 98.356 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 6: 90.485 pesetas.
- Nivel de responsabilidad número 7: 59.014 pesetas.

##### Plus transporte:

- Trabajadores incluidos en los niveles 1 al 4: 9.460 pesetas.
- Trabajadores incluidos en los niveles 5 y 6: 6.839 pesetas.
- Trabajadores incluidos en el nivel 7: 5.699 pesetas.

#### Disposición transitoria primera. *Retribuciones 1994 y 1995.*

Las retribuciones previstas en el capítulo VI del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 del mismo, serán de aplicación a los trabajadores que en la fecha de firma de su texto estén en activo en las empresas afectadas.

El pago de diferencias atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán estar regularizadas en los siguientes plazos: Un tercio de la deuda, en su caso, antes del 1 de marzo de 1996; otro tercio, antes del 1 de junio de 1996 y el resto, antes del 1 de septiembre de 1996.

#### Disposición transitoria segunda. *Antigüedad.*

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 vengán percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad derivado del complemento previsto en el artículo 26 del Convenio anterior, mantendrán en lo sucesivo

el derecho «ad personam» a su importe, que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otras mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Asimismo, los trienios que se encuentren en curso de adquisición en el tramo temporal, correspondiente durante los años 1994 y 1995, se incorporarán, una vez devengados, a la retribución del trabajador, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior. Tales trienios se calcularán en la forma prevista en el artículo 26 del Convenio precedente y sobre los salarios vigentes para cada uno de los dos años citados. A partir del 1 de enero de 1996 no se devengarán nuevos trienios.

Disposición transitoria tercera. *Acuerdos interconfederales.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interconfederal, entre Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y que se refieran a aspectos no contemplados en el mismo, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio.

Disposición final primera.

Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo precedente correspondiente a los años 1991, 1992 y 1993 y todos los anteriores al mismo.

Asimismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 34 del Convenio de los años 1985 y 1986, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del acuerdo Interconfederal, del extinto Acuerdo Económico y Social (AES), «Boletín Oficial del Estado» número 243, de 10 de octubre de 1984, y con sujeción a lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, vigente en aquel entonces, se declara que la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos (Orden 31 de octubre de 1972), deja de estar vigente a todos los efectos en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio, habiendo sido íntegramente sustituida por los preceptos paccionados en el mismo.

De acuerdo con lo que dispone la disposición adicional cuarta del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio Colectivo ha suprimido el régimen retributivo de aumentos por años de servicio (antigüedad), en la forma y con el alcance que se establece en el artículo 26 y disposición transitoria segunda del Convenio.

Disposición final segunda.

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Federación Empresarial de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV) y la Asociación Española de Agencias de Viajes (AEDAVE); y por parte sindical, la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones Sector Servicios Turísticos de la Unión General de Trabajadores (UGT).

**4845** *CORRECCION de errores en la Resolución de 11 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «VW Finance, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», realizada en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de octubre de 1995.*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo citado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 257, de 27 de octubre de 1995, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 31505, artículo 7, donde dice: «...pausa para la comida de una treinta horas», debe decir: «...pausa para la comida de una hora treinta minutos».

Página 31505, artículo 13, párrafo segundo, donde dice: «...teniendo carácter...», debe decir: «...teniendo carácter...».

Página 31507, artículo 37, donde dice: «...artículo 9...», debe decir: «...artículo 10...».

Página 31509, artículo 51, donde dice: «Primera especialista», debe decir: «Primera especial».

Página 31509, artículo 56, apartado c), donde dice: «...documento acreditativo de estar matriculada...», debe decir: «...documento acreditativo de estar matriculado...».

Página 31510, artículo 60, apartado 4 de faltas muy graves, donde dice: «...sino media autorización...», debe decir: «...si no media autorización...».

Página 31510, artículo 61, párrafo segundo, donde dice: «...afectado de toda sanción...», debe decir: «...afectado, de toda sanción...».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**4846** *ORDEN de 8 de febrero de 1996 sobre cesión en la concesión de explotación de hidrocarburos denominado «Albatros».*

Visto el contrato de cesión, presentado el 25 de septiembre de 1995, entre las sociedades «Repsol Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», Murphy Spain Oil Company, sucursal en España, Ocean Spain Oil Company, sucursal en España y Wintershall Ag., sucursal en España, en cuyas estipulaciones se establece que Wintershall Ag., sucursal en España, adquiere una participación indivisa del 2,5 por 100 en la titularidad de la concesión «Albatros», la cual es cedida por las otras tres titulares.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía y tramitado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 21/1974, de 27 de junio, sobre investigación y explotación de hidrocarburos, dispongo:

Primero.—Se autoriza el contrato de cesión, presentado el 25 de septiembre de 1995, entre las sociedades «Repsol Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», Murphy Spain Oil Company, sucursal en España, Ocean Spain Oil Company, sucursal en España, y Wintershall Ag., sucursal en España, por el que esta última adquiere una cuota de participación indivisa del 2,5 por 100, la cual es cedida por las otras tres titulares, en la concesión «Albatros».

Segundo.—Como consecuencia de la autorización otorgada en la condición primera anterior, la titularidad de la concesión queda:

«Repsol Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima»: 79,950 por 100.

Murphy Spain Oil Company, sucursal en España: 8,775 por 100.

Ocean Spain Oil Company, sucursal en España: 8,775 por 100.

Wintershall Ag., sucursal en España: 2,500 por 100.

Tercero.—La relación entre todos los titulares de la concesión de explotación «Albatros» seguirá regulada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 21/1974, de 27 de junio, y Reglamento que la desarrolla, por el Convenio de Colaboración aprobado por Resolución de la Dirección General de la Energía el 18 de noviembre de 1980 y, en su caso, por las posteriores modificaciones siempre que se ajusten a cuanto dispone la Ley y Reglamento citados anteriormente.

Cuarto.—Dentro del plazo de treinta días a partir de la fecha de entrada en vigor de esta Orden, las compañías titulares deberán presentar en el Servicio de Hidrocarburos de la Dirección General de la Energía, resguardos acreditativos de haber ingresado en la Caja General de Depósitos las garantías ajustadas a su nueva participación en la titularidad de la concesión «Albatros».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 8 de febrero de 1996.—P. D. (Orden de 19 de mayo de 1995), el Secretario general de la Energía y Recursos Minerales, Alberto Lafuente Féliz.

Ilma. Sra. Directora general de la Energía.

**4847** *RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso administrativo número 1.089/1993, promovido por Caja España de Inversiones Caja de Ahorros y Monte de Piedad.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.089/1993, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por Caja España de Inversiones Caja de Ahorros y Monte de Piedad contra resolución del