

Categoría	Salario base anual	Bienio anual
Empleado principal	665.748	8.723
Oficial administrativo	555.623	8.496
Auxiliar administrativo	490.066	6.088
Telefonista	558.493	6.496
Jefe de Departamento	1.756.889	21.864
Adjunto Jefe de Departamento	1.691.086	20.435
Jefe de División A	1.241.527	15.015
Jefe de División B	1.080.286	12.955
Subjefe de División	1.080.286	12.955
Primer Inspector en Ruta	863.472	10.913
Inspector en Ruta	798.459	10.913
Subinspector en Ruta	702.156	9.874
Personal Promotor de Ac. Comercial	652.440	8.500
Jefe de Sección principal	1.014.690	11.192
Jefe de Sección y Subjefe de Sección principal	842.388	9.874
Interventor principal	798.078	9.299
Interventor	714.414	8.909
Instructor	678.230	8.909
Ayudante Interventor	671.121	8.909
Encargado Limpiadores	682.707	7.461
Limpiador o Bagagista	530.726	5.494
Encargado de Grupo	692.822	7.535
Costurera	502.869	5.271
Fogonero	696.291	7.702
Planchadora	481.258	5.030
Cocinero	572.294	6.310
Ayudante de Cocina	562.433	5.995
Pinche	490.919	5.104
Jefe de Comedor	575.309	5.549
Camarero	459.248	5.438
Ayudante de Camarero	456.688	5.364
Agente de Minibar	443.407	5.364
Conductor	477.771	5.568
Auxiliar Talgo	510.732	5.568
Literista	463.552	5.364
Jefe de Ordenanza	555.805	5.978
Ordenanza	471.524	5.846
Botones de 16 a 17 años	358.024	—
Botones de 18 a 19 años	415.047	—
Agente de Publicidad	638.378	8.500

Tabla salarial talleres

Categoría	Salario base anual	Bienio anual
Jefe de Talleres y P. C.	1.691.086	20.435
Jefe de Talleres	1.009.932	11.619
Subjefe de Talleres	914.374	10.913
Jefe Pequeña Conservación	914.374	10.913
Jefe de Taller	868.496	9.800
Subjefe de Taller	828.822	9.800
Contramaestre principal	827.435	9.466
Contramaestre	815.484	9.466
Encargado Conservación	727.689	7.535
Tasa horaria		
Jefe de Equipo P.	234,34	2,24
Jefe de Equipo	223,36	2,10
Experto Inst. Técnicas	220,32	2,03
Oficial de primera A	210,08	1,89
Oficial de primera B	199,76	1,79
Oficial de segunda A	191,24	1,68
Oficial de segunda B	185,00	1,65
Oficial de tercera A	179,67	1,61
Oficial de tercera B	175,32	1,53
Aprendiz de primer año	109,86	—
Aprendiz de segundo año	116,22	—
Aprendiz de tercer año	122,43	—
Aprendiz de cuarto año	128,49	—
Peón de primera	168,73	1,48
Guarda	173,39	1,54
Costurera	173,22	1,54

Tabla salarial actividad turística

Categoría	Salario base anual	Bienio anual
Mando superior de primera	1.683.646	21.492
Mando superior de segunda	1.303.588	16.006
Mando medio de primera	1.196.196	12.220
Mando medio de segunda	1.066.810	11.361
Mando medio de tercera	936.888	11.224
Técnico superior de primera	802.499	10.131
Técnico superior de segunda	713.454	9.877
Técnico superior de tercera	680.782	9.877
Técnico medio	600.087	7.242
Técnico especialista	605.636	6.832
Asistente	537.185	6.403

10365

RESOLUCION de 14 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Agencias de Viaje.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Agencias de Viaje, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8 de abril de 1981, suscrito entre las Asociaciones Empresariales (Asociación Empresarial de Agencias de Viaje Españolas, Asociación Española de Touroperadores, Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viaje, Unión de Agencias de Viaje y Unión Regional de Agencias de Viaje de Castilla la Vieja y León) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 6 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES (AÑO 1981)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las Agencias de Viaje radicadas en el Estado Español, y podrá contemplar asimismo las peculiaridades de cada zona.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas citadas en el artículo anterior, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores, en tanto no se desarrolle lo previsto en la disposición adicional segunda de dicho texto legal.

CAPITULO II

Vigencia y duración

Art. 3.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose en sus efectos retributivos a 1 de enero de 1981, y, todo ello, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio se entenderá por un año, hasta el 31 de diciembre de 1981. Dentro de la primera semana del mes de octubre de 1981, se reunirán las partes negociadoras para establecer las fechas y el proceso de discusión del siguiente Convenio.

CAPITULO III

Niveles profesionales

Art. 5.º *Niveles profesionales.*—Los trabajadores de las Agencias de Viajes, afectados por este Convenio, se estructurarán 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 entrañen, 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 existente en cada trabajador adscrito a un nivel de responsabilidad determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la Empresa.

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

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

Grupo I. Mandos.

Nivel de responsabilidad 1. Mando superior.—Comprende los trabajos de Dirección en funciones de organización, planificación, ejecución y control, de carácter central o zonal de Empresa, con dependencia directa de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos, y

así mismo todas aquellas actividades que sean realizadas por Titulado Superior, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben: Jefe Superior y Titulado Superior.

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 primera, Jefe de segunda, Titulado Auxiliar, Cajero con firma y Analista de Sistemas.

#### 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 concorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben: Oficial primera, Jefe de máquinas básicas, Conductor autocares, Programador, Cajero sin firma.

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

Se adscriben: Oficial segunda, Transferista-intérprete, Operador-tabulador, Jefe de Departamento Reprografía, Electricista primera, Mecánicos primera, Conductores restantes, Asistente grupos turísticos grado tercero.

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: Perforista, Verificador, Operador máquinas básicas, Clasificador, Conserje mayor, Electricista segunda, Mecánico segunda, Grabador, Motorista-repartidor, Asistente grupos turísticos grado segundo.

#### 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, Auxiliar-caja, Telefonista, Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero-vigilante, Personal de limpieza, Mozo-peón, Lavacoches, Asistente grupos turísticos grado primero.

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

Se adscriben: Aspirantes, Botones, Aprendices.

### CAPITULO IV

#### Contratación y ascensos

Art. 6.º *Contratación y finiquitos.*—Los contratos de trabajo que se suscriban serán por escrito y deberán ser notificados a la representación de los trabajadores dentro de los cinco días siguientes al de su firma.

Asimismo, 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 eventualmente continúa, en calidad de fijo, en la plantilla de la Empresa se computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la Empresa les sea entregado el documento finiquito que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción.

Art. 7.º *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 aquélla y la representación de los trabajadores que intervendrá en dicho proceso; si bien la decisión que en definitiva se adopte quedará a criterio de la Empresa, sin perjuicio de las acciones que puedan realizar los representantes de los Trabajadores si estimasen que tal resolución ha sido discriminatoria o arbitraria.

### CAPITULO V

#### Jornada, horario, vacaciones y licencias

Art. 8.º *Jornada y horario.*—La jornada de trabajo será de cuarenta horas en cómputo semanal. El trabajador tendrá derecho a vacar las mañanas de 22 sábados al año. El horario de trabajo será pactado entre las Empresas y los trabajadores, o sus representantes de común acuerdo.

El trabajador de Administración y Contabilidad de centros de trabajo que cuenten con más de diez empleados en estos servicios tendrá jornada continuada, salvo acuerdo en contrario.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y 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 necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente 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.

Art. 10. *Vacaciones.*—Los trabajadores de las Agencias de Viajes tendrán derecho a treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Dentro de los tres primeros meses del año, por la Empresa y los trabajadores, o sus representantes, se establecerá un calendario de vacaciones para dicho ejercicio.

Salvo para las Empresas receptoras (y oficinas de las mismas) y zonas receptoras, el período de disfrute de las vacaciones comprenderá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto y septiembre, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 11. *Licencias y permisos.*—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- A) Matrimonio: Dieciséis días naturales.
- B) Fallecimiento de cónyuge, ascendiente o descendiente: Seis días naturales.
- C) Fallecimiento de hermanos: Tres días naturales.
- D) Enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente de primer grado: Seis días naturales.
- E) Nacimiento de hijos: Cinco días naturales.
- F) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.
- G) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo necesario.
- H) Cambio de domicilio: Un día.
- I) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.
- J) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o, un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

#### Art. 12. *Suspensiones y excedencias.*

A) *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. 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 en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

B) Suspensiones.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 13. *Retribuciones*.—Las retribuciones del trabajador por jornada y horario normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de marzo.
- Bonificación por años de servicio.
- Plus de transporte.

Art. 14. *Salario base*.—Los salarios correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 5, serán los siguientes:

- Nivel de responsabilidad número 1, 48.956 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 2, 47.426 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 3, 42.836 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 4, 41.306 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 5, 38.247 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 6, 35.187 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 7, 22.948 pesetas mensuales.

Cuando las Empresas abonen los salarios mediante talones o 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.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas. Independientemente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 30 de septiembre de cada año otra gratificación por el mismo importe que las de julio y Navidad.

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.

Art. 16. *Paga de marzo*.—Sustituyendo la denominada en Convenio anterior «paga de beneficios», que en adelante tendrá la denominación del epígrafe del presente artículo, los trabajadores del sector percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieren percibiendo, la cual se hará efectiva el día 15 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.

Art. 17. *Antigüedad*.—Los aumentos retributivos por años de servicios consistirán en trienios del 5 por 100 del salario base. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Art. 18. *Plus de transporte*.—En concepto de plus de transporte los trabajadores percibirán la cantidad de 1.150 pesetas mensuales. Este plus se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo.

Art. 19. Los trabajadores que ingresen en las Empresas a partir de la fecha de homologación del Convenio de 1978 (esto es, a partir del 28 de junio de 1978), y que adscritos al nivel de responsabilidad número 6 desempeñen funciones de Auxiliar, tendrán derecho a percibir la retribución asignada al nivel número 5 una vez que hayan cumplido cinco años de permanencia en la Empresa.

## ·CAPITULO VII

### Previsión social

Art. 20. *Jubilación*.—El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de tres mensualidades completas, si lleva más de diez años en la Empresa y menos de quince; cinco mensualidades, si lleva más de quince y menos de veinte años; ocho mensualidades, si lleva más de veinte y menos de treinta años, y diez mensualidades, con más de treinta años al servicio de la misma.

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

Se extinguirán los contratos de trabajo, por jubilación, para los trabajadores del sector, al cumplirse por los mismos la edad de sesenta y cinco años, salvo en aquellos supuestos en que los trabajadores afectados no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100 por 100 de las prestaciones que reconoce la Seguridad Social, a efectos de jubilación a través de la Entidad gestora correspondiente, en cuyo supuesto se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49 y disposición adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. *Defunción*.—En caso de defunción, la Empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades a la viuda, hijos o ascendientes, o persona legalmente designada por el trabajador.

Art. 22. *Enfermedad*.—Con independencia de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre prestaciones en caso de enfermedad, se respetarán las condiciones más beneficiosas que puedan existir en las Empresas. El personal enfermo, a partir del quinto día de la correspondiente baja, en enfermedades de más de treinta días, percibirá las prestaciones de la Seguridad Social incrementadas hasta el 100 por 100 del salario real durante un plazo máximo de nueve meses a partir de la baja y sin que pueda exceder de nueve meses al año. Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas.

Art. 23. *Matrimonio*.—El personal de ambos sexos que, con antigüedad superior a un año, contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a una mensualidad. El personal de ambos sexos 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 año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

Art. 24. *Estudios*.—Ajustándose siempre a las normas que libremente tengan establecidas o establezcan las Empresas, correrán 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 veintinueve 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 perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Art. 25. *Formación profesional*.—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la Empresa a los cursos de formación profesional que se impartan en Centros oficiales, Asociaciones Profesionales, Compañías Aéreas, de Ferrocarril o Marítimas.

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

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

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

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

Art. 26. *Seguridad e higiene*.—Transitoriamente, y en tanto no se dicten con carácter general disposiciones que regulen esta materia, que derogarían automáticamente lo que a continuación se tratará, en materia de Seguridad e Higiene, regirán las siguientes reglas:

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

En los centros de trabajo con menos de cien trabajadores existirá un Delegado de Seguridad e Higiene, que será elegido de entre los Delegados de Personal.

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

3. 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 de 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.

4. El Servicio Médico de la Empresa pasará información sistemática al Comité de Seguridad e Higiene sobre: Los accidentes y enfermedades laborales y sobre los resultados de reconocimientos médicos que puedan practicarse en la Empresa.

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

6. Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del Médico de Empresa, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción del salario, procurando la Empresa facilitársele, y quedando garantizada su vuelta al trabajo habitual una vez que se produzca el alumbramiento.

## CAPITULO VIII

### Sindicatos y Comités de Empresa

#### Art. 27. Sindicatos y Comités de Empresas.

##### A) 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 filiación 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 todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta 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 que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representante del Sindicato a todos los efectos.

Delegado. 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. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

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

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter

colectivo, o del centro de trabajo 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 cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

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

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

11. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado 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 reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participan en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en 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.

##### B) De los Comités de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

##### A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata.

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enferme-

dades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de Empresa, podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

C) Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas, que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

D) Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de un año, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO IX

Compensación, absorción y garantías

Art. 28. Absorción y compensación.—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con la única excepción del

importe a que asciende el «plus de transporte», establecido en el artículo 18, 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.

Art. 29. Garantías.—Se resolverán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

CAPITULO X

Comisión Mixta de Vigilancia

Art. 30. Dentro de los quince días siguientes al de la firma de este Convenio se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada parte.

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

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas esometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Serán funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- a) Vigilancia de aplicación del Seguro colectivo para cobertura de riesgos derivados de muerte o invalidez por accidentes de trabajo existente en el sector, que fue creado por la Comisión Mixta del Convenio de 1979 sobre la base de que el capital asegurado es de 500.000 pesetas y de que las primas deben ser abonadas por mitades iguales por los empresarios y trabajadores.
- b) Asimismo dicha Comisión estudiará las propuestas que se le formulen sobre la posible creación de economatos y guarderías.

DISPOSICION FINAL

Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despacho de 31 de octubre de 1972 y demás disposiciones de carácter general.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

En tanto se haya establecido por el cauce adecuado el grupo de cotización a la Seguridad Social al que se adscriben los distintos niveles de responsabilidad establecidos en este Convenio, a los solos efectos de cotización, se mantienen las categorías profesionales anteriormente existentes.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Durante el año 1981, aquellos acuerdos que, con carácter similar al denominado Acuerdo Marco Interconfederal o su revisión que han servido de fuente inspiradora del presente Convenio, sean adoptados en materia sindical, con carácter esta tal, entre CECE y alguna de las Centrales CCOO y UGT, y sean directamente aplicables a este Sector, se entenderán automáticamente incorporados al presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En caso de que el índice de precios al consumo (conjunto nacional), establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar el 30 de junio de 1981 el 7 por 100, se efectuará una revisión salarial de los salarios fijados en el artículo 14 del presente Convenio, en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de julio de 1981.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26, 5, del Estatuto de los Trabajadores se hace constar lo siguiente:

- a) Que el número de horas anuales de trabajo en el sector durante el presente año 1981 es de 1.816.
- b) Que la remuneración anual de los trabajadores del sector en función de dicho número de horas es la siguiente:

	Salarios anuales	Plus transporte
	Pesetas	anual Pesetas
Nivel 1 ... ..	783.296	13.800
Nivel 2 ... ..	758.816	13.800
Nivel 3 ... ..	685.376	13.800
Nivel 4 ... ..	660.896	13.800
Nivel 5 ... ..	611.952	13.800
Nivel 6 ... ..	582.992	13.800
Nivel 7 ... ..	367.188	13.800

Y para que conste y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en Madrid a 6 de abril de 1981.