

Grupo	Función	Salario mensual	Salario anual
	Cocinero	63.018	1.008.288
	Oficial 1.º Contabilidad general.	63.018	1.008.288
	Oficial 1.º Administración sala-		
	rios	63.018	1.008.288
	Operador IBM periférico	63.018	1.008.288
	Secretaría Dirección	63.018	1.008.288
6	Subjefe Sección Ventas	70.005	1.120.080
	Subjefe Restaurante	70.005	1.120.080
	Subjefe Sección Servicios	70.005	1.120.080
	Decorador	70.005	1.120.080
	Ayudante compras	70.005	1.120.080
	Jefe grupo Contabilidad provee-		
	dores	70.005	1.120.080
	Cajero Contabilidad general	70.005	1.120.080
	Calculador	70.005	1.120.080
	Operador principal	70.005	1.120.080
7	Jefe Sección Ventas	78.945	1.263.120
	Jefe Administración Almacén	78.945	1.263.120
	Promotor	78.945	1.263.120
	Adjunto Jefe R. M. combinada.	78.945	1.263.120
	Jefe de Explotación	78.945	1.263.120
	Subjefe Carnes	78.945	1.263.120
	Jefe Mantenimiento	78.945	1.263.120
	Secretaría Director general	78.945	1.263.120
	Jefe Servicios Administrativos	78.945	1.263.120
8	Jefe Sección Arte	78.945	1.263.120
	Jefe de Carnes	86.247	1.379.952
	Jefe de Clientes	86.247	1.379.952
	Contable	86.247	1.379.952
	Jefe Administración Salarios	86.247	1.379.952
	Jefe Servicios Personal	86.247	1.379.952
	Jefe Reclutamiento y Selección.	86.247	1.379.952
	Adjunto Jefe Proceso Datos	86.247	1.379.952
	Jefe Promoción	86.247	1.379.952
	Jefe Promoción Ventas	86.247	1.379.952
9	Adjunto Jefe Departamento	93.550	1.496.800
	Comprador Junior	93.550	1.496.800
10	Jefe Departamento	101.507	1.624.112
	Jefe de Personal	101.507	1.624.112
	Jefe Recepción Mercancías	101.507	1.624.112
	Comprador	101.507	1.624.112
	Jefe Control	101.507	1.624.112
	Jefe Entrenamiento	101.507	1.624.112
	Adjunto Operaciones	101.507	1.624.112
	Auditor interno	101.507	1.624.112
	Jefe Organización	101.507	1.624.112
11	Jefe Contabilidad general	110.440	1.767.040
	Jefe Proceso Datos	110.440	1.767.040
	Jefe Contabilidad Proveedores	110.440	1.767.040
	Jefe de Compras	110.440	1.767.040

NOTAS A LA ESCALA SALARIAL

- 1.º Se garantiza a todo el personal un incremento del 11
- 2.º La escala corresponde a la estructura actual. Cambios futuros en las funciones podrían requerir cambios en la escala.
- 3.º Durante los tres primeros meses en el puesto de ingreso o por promoción, los salarios pueden fijarse en un 15 por 100 por debajo de la escala.
- 4.º Durante el primer año de funcionamiento de un Centro de trabajo, los salarios podrán estar hasta un 20 por 100 por debajo de la escala de mínimos.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—De conformidad con el espíritu «informativo» del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) y en el deseo de colaborar en lo posible en la generación de empleo, se acuerda que en 1982 no se realizarán otras horas extraordinarias que no sean las estructurales.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entienden como horas extraordinarias estructurales, las que hayan de efectuarse por razón de la cobertura de funcionamiento del ordenador, del mantenimiento de las instalaciones y de los períodos punta de actividad en la Empresa.

Mensualmente la Dirección y el Comité de cada Centro comunicarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurales realizadas.

Segunda.—La Dirección de Personal reelaborará, en el plazo de treinta días siguientes a la firma de este Convenio, la descripción de funciones por categoría, para una posterior discusión con los Comités.

ACUERDO SOBRE EMPLEO

En Madrid a 17 de marzo de 1982.

Reunidos:

De una parte: La Dirección de «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», y
De otra: La presentación de los trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo.

Manifiestan:

Que la difícil situación socio-económica del país justifica, en base a un principio de solidaridad, que la Dirección y la Representación legal de los trabajadores de la Empresa suscriban el presente acuerdo sobre empleo, como complemento del Convenio Colectivo de aplicación para 1982, por lo que

Acuerdan:

Primero.—La Dirección renuncia durante 1982 a la tramitación de expedientes de regulación de empleo que supongan la extinción del contrato de trabajo.

Segundo.—La Dirección renuncia durante 1982 a efectuar traslados forzados de Centro de trabajo que impliquen cambio de residencia.

Tercero.—La Dirección se compromete a continuar trabajando para encontrar soluciones oportunas que permitan que todos los trabajadores tengan una ocupación efectiva, rentable y por tanto permanente.

Cuarto.—La Representación legal de los trabajadores prestará la colaboración necesaria, sin que ello suponga renuncia alguna de derechos, a aquellas iniciativas de la Dirección que se encaminen al mejoramiento de la gestión para el cumplimiento de los compromisos que ésta asume en los números anteriores.

Quinto.—Las partes firmantes del presente escrito reconocen la libertad de todo trabajador a abandonar la Empresa y a negociar con ella las condiciones de su cese, si fuera éste su deseo.

Sexto.—Como quiera que el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) establece en su artículo II, 3, una cláusula de garantía en relación con la evolución del IPC, en 1982, la Dirección, en base al principio de solidaridad antes indicado, acepta la aplicación automática a los niveles retributivos de las tablas salariales de lo que determine la Comisión de Seguimiento del ANE en relación con lo previsto en su artículo II, 3, antes citado.

Séptimo.—Como quiera que el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) establece en su artículo IV, 3, un sistema especial de jubilaciones, se acuerda para 1982 la posibilidad de que los trabajadores de «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», puedan jubilarse a los sesenta y cuatro años en las condiciones previstas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes.

En prueba de conformidad se firma el presente acuerdo, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha al principio indicados.

Anexo al Convenio colectivo de «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», firmado el día 11 de marzo de 1982

A los efectos de cumplir el artículo 85, 2, del Estatuto de los Trabajadores, se señalan los siguientes extremos:

La denuncia del Convenio, prevista en el artículo 4.º del mismo, se realizará por escrito ante la autoridad laboral, dándose traslado de una copia a la Dirección de la Empresa.

La representación de los trabajadores en la vigilancia e interpretación del Convenio, se encomienda en el artículo 13 del mismo al Comité Coordinador Estatal. La representación de la Empresa a estos efectos, se encomienda a:

Don Johan Pieter Fokker, Director general.
Don José Luis Utasá, Director financiero.
Don Rafael Alcácer, Director de personal.
Don Agustín Morena, Director de operaciones.

De otra parte, en relación con el artículo 26, 5, del Estatuto de los Trabajadores, se expresa que la jornada máxima anual correspondiente a la tabla de salarios funcionales es de mil ochocientas ochenta horas efectivas, si bien a efectos prácticos, prevalece la jornada semanal establecida en el artículo 27 del Convenio Colectivo.

11933 RESOLUCION de 1 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.».

Visto el texto articulado del VI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 22 de marzo de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores el día 25 de febrero de 1982, 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 (IMAC).

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

Madrid, 1 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

VI CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE LA EMPRESA «AUTOMOVILES PORTILLO, S. A.»

Artículo primero. Ambito territorial.—Este Convenio, de ámbito interprovincial, afectará a la Empresa «Automóviles Portillo, Sociedad Anónima», será de aplicación en todos los centros de trabajo existentes en las provincias de Cádiz y de Málaga e, igualmente, en aquellos otros que pudieran establecerse, ya sean dentro del ámbito territorial de las dos provincias enunciadas o en locales de provincias diferentes.

Art. 2.º Ambito personal.—Este Convenio afectará durante su periodo de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.», ya sean fijos, eventuales o interinos y a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Art. 3.º Vigencia y duración.—Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982, desde cuya fecha surtirán plenos efectos.

La vigencia del mismo se establece por espacio de un año, por lo que finalizará el día 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º Prórroga.—El Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes que lo han concertado. La denuncia del Convenio habrá de formularse al menos con tres meses de antelación a la fecha de la terminación o a la de sus prórrogas. Si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma a que se refiere este artículo, el Convenio se entenderá prorrogado por plazo de un año, quedando automáticamente incrementados los salarios durante dicho año en igual proporción que lo haya experimentado el I. P. C. respecto a los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión del Convenio.

Art. 5.º Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del Convenio rigieran, ya que lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, etc.

Igualmente, cualquier otro beneficio de los fijados en este Convenio tiene el carácter de absorbidos por los que en el futuro puedan establecerse, tanto por lo que respecta a la compensación como a la absorción de las mejoras del Convenio; la Empresa estará en cuanto a su determinación a lo dispuesto específicamente por el apartado 2.º del artículo 10 de la Orden de 22 de enero de 1973 y demás disposiciones vigentes en estas materias.

Art. 6.º Ingreso de nuevo personal.—El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito. Asimismo podrán celebrarse contratos de duración determinada en los casos y formas previstos en la legislación vigente.

Art. 7.º Salarios.—Con el establecimiento de este nuevo Convenio, se acuerda que las retribuciones que presiden la relación laboral durante el año 1982 sean las que aparecen insertas en las tablas de salarios que como anexos se unen al texto del Convenio.

Art. 8.º Aumentos por años de servicios.—El personal de plantilla fijo percibirá en concepto de aumento por años de servicio dos bienios del 5 por 100 y cinco quinquenios del 10 por 100. Servirá de módulo a los efectos del cálculo de este complemento por antigüedad el salario base de este Convenio, según aparece reflejado en la primera columna de la tabla salarial.

Art. 9.º Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

Participación en beneficios.—En concepto de participación en beneficios los trabajadores percibirán anualmente una cantidad equivalente a veinticinco días de salario base más la antigüedad que correspondiera, según los casos. Se abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo.

Extra de verano.—Esta gratificación se abonará en cuantía de treinta días de salario base expresado en la primera de las columnas de la tabla salarial más la antigüedad que correspondiera en cada caso. Se abonará en la primera quincena del mes de julio.

Extra de Navidad.—Esta gratificación se abonará en cuantía de treinta días de salario base expresado en la primera columna de la tabla salarial, incrementada, en su caso, con los aumentos periódicos por años de servicio. Se abonará el 19 ó 20 de diciembre.

Extra de Semana Santa.—Esta gratificación se abonará en cuantía de quince días de salario base expresado en la primera de las columnas de la tabla salarial, incrementada, en su caso, con los aumentos periódicos por años de servicio. Se abonará en la semana anterior al comienzo de la Semana Santa.

Extra de Feria de Agosto.—Esta gratificación se abonará en cuantía de quince días de salario base expresado en la primera de las columnas de la tabla salarial, incrementada, en su caso, con los aumentos periódicos por años de servicio. Se abonará en la semana anterior al comienzo de la feria de agosto.

Extra de septiembre.—Coincidiendo con el comienzo del curso escolar, la Empresa abonará a todo el personal una gratificación extraordinaria que consistirá en once días de salario base expresado en la primera de las columnas de la tabla salarial. Se abonará en la segunda decena del mes de septiembre.

Art. 10. Plus de asistencia.—Para aquellas categorías pro-

fesionales que expresamente se detallan en la tabla de salarios, la Empresa abonará por día efectivo de trabajo un plus de asistencia en la cuantía allí recogido.

Art. 11. Plus de transportes.—Para todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonará un plus de transportes en la cuantía que en cada una se especifica.

Art. 12. Conservación de material.—El personal de Conductores, en concepto de percepción por conservación de material, percibirán la cantidad de 28 pesetas por día efectivo de trabajo. Esta percepción dejará de devengarse por el hecho de apreciarse por parte de la Empresa mal uso o defectuosa conservación del vehículo asignado. Igualmente se perderá como consecuencia de colisiones, golpes o accidentes de circulación, etc., siempre y cuando la responsabilidad del accidente o la colisión sea imputable al conductor del vehículo. En ambos supuestos la percepción por conservación de material se perderá por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeron los accidentes.

Art. 13. Plus de trabajos nocturnos.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base más antigüedad, si correspondiera.

Este plus no lo devengará el personal que específicamente pueda ser contratado para trabajos nocturnos en lo sucesivo.

Art. 14. Complemento por trabajo de Conductor-Perceptor.—Para aquellos Conductores que realicen las funciones señaladas para su categoría y desempeñen asimismo las que son propias del Cobrador, en concepto de complemento salarial por el doble cometido percibirán por día efectivo de trabajo como tal Conductor-Perceptor la cantidad de 203 pesetas.

En cuanto a la aplicación del cómputo mensual y lo que se refiere a los descansos de festivos y domingos, ello no implicará perjuicio económico para el trabajador respecto a aquellos conceptos retributivos que se devengan por día de trabajo, de forma que si en algún caso, y cumpliéndose con la jornada horaria mensual prevista, el trabajador dejara de prestar servicio algún día, no dejará de percibir por ese día no trabajado el complemento de Conductor-Perceptor, la dieta de cercanías, el plus de asistencia, la prima por conservación de material o el incentivo Convenio.

Art. 15. Complemento por conocimiento de idiomas.—Considerando que los servicios que presta la Empresa abarcan la casi totalidad de las localidades de la Costa del Sol, con el fin de facilitar un mejor servicio a los viajeros de otras nacionalidades, se abonará a todo productor que, en razón de su categoría profesional, precise hacer uso de conocimiento de idiomas, un complemento salarial por dicho concepto que se fija durante el año 1982 en las siguientes cantidades: £49 pesetas mensuales por conocimientos de inglés, 510 pesetas mensuales por conocimientos de francés o alemán. Será requisito indispensable para hacer efectivo este complemento que se acredite mediante certificación el conocimiento de cualquiera de los idiomas citados y que el productor que así lo acredite necesite hacer uso del mismo en el ejercicio de su cometido profesional.

Art. 16. Quebranto de moneda.—Por el concepto de quebranto de moneda, los Cobradores y Conductores-Perceptores percibirán mensualmente la cantidad de 313 pesetas.

Por igual concepto, los Taquilleros y Cobradores de facturas, el 0,5 por 1.000 del importe de lo que recauden o cobren mensualmente, con un mínimo de 191 pesetas.

Art. 17. Dietas.—El personal de la Empresa devengará dietas por desplazamientos en los supuestos previstos en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

Las dietas para los servicios de cercanías, aunque comprenden distintos términos municipales, serán de 252 pesetas. El personal adscrito a los servicios de Torremolinos y de cercanías, siempre que prolonguen sus servicios hasta pasadas las veinticuatro horas, percibirán dietas por el importe de 338 pesetas diarias.

Las dietas diarias para el resto de los servicios serán de las siguientes cuantías:

- Dieta de almuerzo, 338 pesetas.
- Dieta de cena, 338 pesetas.
- Dieta de pernoctación y desayuno, 290 pesetas.
- Dieta completa, 998 pesetas.

Los precedentes importes tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

Art. 18. Enfermedad común, accidente no laboral y de trabajo.—La Empresa completará hasta el salario base de la primera columna de la tabla más la antigüedad, si correspondiera, las prestaciones de la Seguridad Social para los supuestos de enfermedad común, accidente no laboral y de trabajo, siempre que la permanencia en cualquiera de las citadas contingencias rebasa los sesenta días, iniciándose el abono de este complemento a partir del día 61 de baja y mientras dure el proceso de que se trate.

De igual forma, el trabajador en alguna de las mencionadas situaciones percibirá íntegramente el plus de transporte, si bien el devengo del citado plus se abonará desde el primer día de baja.

El Servicio Médico de Empresa vigilará y controlará los procesos de enfermedad o accidente.

Art. 19. Jornada.—La jornada laboral para todo el personal de la Empresa durante el año 1982 será de 1.660 horas de

trabajo efectivo, accediendo la Empresa a que durante dicho año se incluya dentro de tal jornada los tiempos horarios empleados por el personal para el bocadillo.

Como norma general se mantendrá la jornada de trabajo continuada a excepción de aquellos limitados servicios que en el estudio conjunto de los representantes del personal y la Dirección de la Empresa se acuerden para su mejor prestación, su realización en jornada partida, previa una compensación de 200 pesetas por cada día que se realice la jornada partida.

Para el personal administrativo del Servicio Médico, de Inspección, de Facturación y Consigna, de Talleres, Mozos, Limpiadoras, Guardas nocturnos y Telefonistas, la duración de la jornada semanal será de cuarenta y una horas diez minutos de trabajo efectivo.

Para el personal de Movimiento, Conductores, Conductores-Perceptores, Cobradores y Taquilleros, la jornada semanal será igualmente de cuarenta y una horas diez minutos de trabajo efectivo, incluyéndose en la jornada de trabajo efectivo los tiempos horarios, si los tuvieran, empleados en iniciación, terminación y horas de espera del servicio.

No obstante lo anterior, sólo se considerarán horas extraordinarias y se retribuirán como tales aquellas que en cómputo mensual excedan de las previstas para el mes, no computándose a este efecto las horas de espera que tendrán su retribución como normales.

Con independencia de lo indicado anteriormente, todas aquellas horas que excedan de nueve en jornada diaria tendrán la consideración de extraordinarias.

Al confeccionarse los cuadros organizativos y al planificar los servicios, se tratará con prioridad que los trabajadores realicen su jornada semanal de acuerdo con la duración prevista para la semana.

En evitación de erróneas interpretaciones, los tiempos complementarios a sumar a la jornada efectiva de trabajo, tales como toma del servicio y relevo, deje del servicio, repostado del vehículo, toma o entrega de cuentas y tiempos de espera en cada expedición o servicio, serán determinados y ajustados en cada caso a las necesidades reales de cada localidad y conveniencia del servicio, para lo cual la Empresa está realizando minuciosas comprobaciones y estudios, tanto en Administraciones como en ruta, para planificarlos y ajustarlos con la mayor exactitud y corrección en cada caso, y una vez terminado este estudio, someterlo a la representación de los trabajadores para su confirmación.

En este estudio se ha tenido en cuenta como factor primordial la necesidad imperiosa y urgentísima en evitación de situaciones eminentes que, de no poder evitarse, originarían daños irreparables a los servicios, y por ende a la Empresa, el modificar y reducir al máximo los tiempos de parada y estacionamiento de nuestros vehículos en nuestra Administración de Málaga, pues con el aumento del necesario estacionamiento de los coordinados (Granada, Almería y Cádiz) y del mayor tamaño de gran cantidad de nuestros nuevos vehículos, no hay posibilidad material de poderlos estacionar todos en calle Córdoba y limitrofes si no es obstaculizando continuamente la circulación en la zona y desconcertando con los cambios continuos de aparcamiento a nuestros usuarios.

Por lo que, tras el minucioso estudio realizado, hemos llegado a la conclusión de que la única forma de poder seguir manteniendo las salidas de todos nuestros servicios en nuestra Administración en calle Córdoba sería el poder lograr que los vehículos solamente estuviesen parados los tiempos necesarios para dejar y coger los viajeros y sus equipajes sin utilizar los espacios de las paradas como aparcamiento para los tiempos de espera, siempre y cuando esto se pudiese lograr sin dañar notablemente los servicios, sería la solución más idónea a este grave problema que tenemos planteado.

Art. 20. Horas extra.—Cada hora de trabajo que se realice d más sobre la duración máxima del cómputo mensual se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, de acuerdo con el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y Orden de 22 de noviembre de 1973, excepción hecha de lo acordado en el párrafo 5.º del artículo 19.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos que sean imprescindibles por imperativos del servicio. Caso de tener que realizarse horas extraordinarias imprescindibles se tendrán en consideración:

a) Los representantes de los trabajadores y Delegados sindicales tendrán información mensual de las horas extraordinarias realizadas, causas que las provocaron, quiénes las han hecho y su distribución por secciones. Quedarán suprimidas todas las horas que se realicen con carácter habitual. La Empresa y la representación de los trabajadores determinarán mensualmente el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, diferenciando aquellas habituales de las estructurales, de acuerdo con el Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, sobre cotización adicional de horas extras.

b) Teniendo en cuenta el cómputo mensual de horas, la realización de horas extraordinarias, caso de efectuarse, se anotará día a día para el supuesto de que, excepcionalmente, la jornada diaria exceda de nueve horas. Tales horas se totalizarán mensualmente y se entregará al trabajador copia del resumen mensual en el correspondiente parte.

c) Se considerarán horas extraordinarias habituales todas aquellas que no se efectúen para realizar tareas extraordinarias

o urgentes o no se destinen para cubrir períodos puntas de producción, siempre y cuando no procedan las contrataciones temporales o a tiempo parcial. En todo caso, las que excedan de las veinte mensuales por trabajador se considerarán como habituales.

d) En cumplimiento de todo cuanto reglamentado y ordenado con la finalidad de conseguir la no realización de horas extras por la Empresa, ésta se compromete, en un plazo mínimo prudencial, a reorganizar y planificar de nuevo determinados servicios, de forma tal que, sin perjuicio ni deterioro de los mismos, las horas extras no se produzcan en lo sucesivo.

Art. 21. Descansos semanales.—Todo el personal de la Empresa disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. El personal exceptuado del descanso dominical lo hará en uno de los seis días siguientes, que será fijado en el cuadro organizativo de los servicios. Si por razones imprevistas en el desarrollo de los servicios, tales como averías, accidentes, etc., y/o enfermedad o accidentes de personal previsto para suplir los descansos, éstos no pudiesen concederse en la fecha fijada, siempre que concurra alguna de estas circunstancias, serán concedidos en otra fecha que no la prevista, pero siempre obligatoriamente dentro del mismo mes a que correspondiese su disfrute.

Caso de que por circunstancias extraordinarias extremas fuese materialmente imposible conceder dentro del mismo mes algún descanso semanal, el trabajador percibirá una compensación económica equivalente al salario del séptimo día incrementado en un 175 por 100. Se considerará salario del séptimo día el integrado por salario base, antigüedad, plus de Convenio, plus de asistencia, plus de transporte, plus de Conductor-Perceptor, conservación de material y quebranto de moneda.

Art. 22. Descansos festivos.—Las fiestas laborales con carácter retributivo y no recuperable serán catorce al año, doce nacionales y dos locales. Serán disfrutadas por el personal de la Empresa en el día señalado como festivo o dentro de los seis días laborales siguientes al de su celebración y con la misma consideración prevista para el descanso semanal.

Art. 23. Vacaciones anuales.—Todo el personal al servicio de «Automóviles Portillo, S. A.», disfrutará de un período de vacaciones anuales, no sustituibles por compensación económica, consistentes en treinta días naturales.

El calendario de vacaciones anuales será confeccionado por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, fijando períodos de vacaciones para todo el personal. El calendario de vacaciones se fijará para todo el personal al comienzo de cada año, y no podrán ser modificados sin previo acuerdo entre ambas partes, siempre teniendo en cuenta que el cambio, de producirse, debe ser antes de los dos meses al día fijado para el comienzo del disfrute, salvo causas especiales.

El período anual de vacaciones será retribuido sobre sueldo base más antigüedad a quien corresponda. Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, el personal administrativo, Taquilleros, Conductores y Cobradores, percibirán en su período anual de vacaciones el importe de veinte días de sus respectivos incentivos de Convenio. El personal de garaje y de talleres cobrará en el disfrute de su período anual de vacaciones el importe de veinte días del plus de asistencia que a cada una de sus categorías correspondiera. Asimismo, los días de vacaciones que correspondan al trabajador se incrementarán con el importe del plus de transporte por iguales días que duren las mismas.

Cuando se trate de trabajadores cuyo contrato de trabajo haya durado menos de un año, la Empresa podrá compensar en metálico el importe de las vacaciones no disfrutadas.

Art. 24. Permisos y licencias.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, renovación del permiso de conducir, siempre y cuando no coincida con el descanso semanal del productor que requiriese de este permiso prefijado en el cuadro de servicios.

d) De un día en caso de consulta médica del trabajador o de su familia fuera de la localidad, ordenada por el Médico de Empresa.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por el tiempo que se especifica en la normativa laboral para los representantes sindicales y del personal.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 25. Derechos sindicales y de representación colectiva. Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación: Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Del Comité de Empresa.—Además de los derechos y deberes que se le confiere en el Estatuto del Trabajador, se le reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Será informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector del transporte, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y su programa, evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente tendrá conocimiento y a su disposición el balance, cuenta de resultados, Memoria y, en general, de cuantos documentos se faciliten 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) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

f) La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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

h) En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B. Ejercerá labor de vigilancia en lo referente a:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos.

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

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

C. Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa (institución social, becas, etc.) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D. Colaborará con la Dirección 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) de A., aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Dirección señale expresamente como de carácter reservado.

G. El Comité velará por que los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal como para los ascensos y cambios de servicio; velará asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de 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 las 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 hallará reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer 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.

d) Dispondrán del crédito de las horas mensuales retribuidas que la Ley determina. El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acumular las horas que a cada miembro corresponda y distribuir las en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que la Ley determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán 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 del Comi-

té de Empresa como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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

De los Sindicatos:

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Dirección.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sustraer el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, renuncie a su afiliación sindical. Asimismo, no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, siempre y cuando se disponga 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 pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Delegado Sindical:

En los centros de trabajo de la Empresa, 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 aquélla, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. La Empresa reconocerá acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

Funciones del Delegado Sindical:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa 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 la Empresa.

2. Podrá asistir a reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan su presencia.

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

4. Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su 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 reestructuraciones 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. Podrá canalizar el cobro de las cuotas a través de las nóminas mensuales, mediante escrito firmado por el afiliado, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, 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 legal vigente. El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Acuerdo Marco a los miembros del Comité de Empresa.

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 sindicales o Sindicatos que ostentan la representación, la Empresa descontará 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central sindical o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

11. Excedencias.—Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostentaran 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 la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La Empresa reconoce expresamente las Secciones Sindicales en el seno de la misma.

Art. 26. *Ropa de trabajo y uniformes.*—La Empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se dice seguidamente, comprometiéndose éste a mantenerla durante el periodo de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza, así como a utilizarla convenientemente durante su jornada de trabajo.

Personal en movimiento.—Un uniforme de invierno cada dos años. Est. uniforme estará compuesto por una chaqueta o guerrera, dos pantalones, dos camisas y una corbata. Todos los veranos, una camisa y un pantalón fresco. Los Conductores del servicio interurbano se les proveerá, además, de un buzo o mono cada cinco años.

Personal de talleres.—Un mono o buzo cada año, así como un pantalón y camisa de verano. Los Electricistas usarán un peto antiácido. A los Lavadores se les proveerá de botas altas de goma y a los Engrasadores de botas altas de goma y peto antiácido. Al personal de Talleres que por su trabajo esté expuesto a la caída sobre el pie de materiales o herramientas pesadas, se les proveerá de zapatos especiales de protección.

Art. 27. *Permiso de conducir.*—Los Conductores que por motivo del ejercicio de su profesión les fuera retirado temporalmente su carné de conducir, con excepción de los supuestos de que dicha retirada traiga causa de drogas o alcohol, a los mismos la Empresa se compromete a adaptarlos a otros puestos de trabajo en tanto dure la retirada del mismo, percibiendo su retribución de conformidad con el puesto de trabajo que realmente desempeñe en tanto dure la retirada del permiso.

Art. 28. *Premio de jubilación.*—Con el fin de premiar a todo productor que al jubilarse, llegada le sea la edad reglamentaria, llevase prestando servicio ininterrumpido, al menos de siete años, en la Empresa, le serán abonados como premio de jubilación 1.500 pesetas por año de permanencia, sin límite alguno, no computándose, a efectos de pago, los siete años iniciales.

Comisión paritaria.—Tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores aceptan el mantenimiento de la Comisión paritaria que durante el pasado año ha demostrado una gran efectividad y contribuido a la solución, a través del diálogo amistoso, de innumerables problemas.

Asimismo, continuarán formando parte de esta Comisión los Delegados Sindicales de representación en la Empresa.

Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, estableciéndose a tal fin los cálculos previstos en el Acuerdo Nacional de Empleo.

Tabla de salarios para efecto de Convenio Colectivo de «Automóviles Portillo, S. A.», de aplicación desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1982

Categorías	Sueldo base	Incentivo Convenio	Plus asistencia por día	Plus de transporte
Jefe de Servicio	32.605	13.035	—	11.865
Licenciado	28.508	13.633	—	11.865
Ayudante Técnico Sanitario	28.508	1.667	—	11.865
Jefe de Sección	28.508	11.084	56	11.865
Jefe de Negociado	28.508	10.697	56	11.865
Oficial de primera Administrativo	28.508	8.090	56	11.865
Oficial de segunda Administrativo	28.508	6.624	56	11.865
Auxiliar Administrativo	28.508	2.223	56	11.865
Aspirante Administrativo	25.874	—	—	7.822
Jefe Administración de primera	28.508	8.899	—	11.865
Jefe Administración de segunda	28.508	5.861	56	11.865
Encargado Taquillero de Málaga	28.508	6.624	56	11.865
Taquillero Interurbano	28.508	2.224	56	11.865
Taquillero Cercanías	28.508	—	15	11.865
Factor Encargado Consigna	28.508	—	15	11.865
Mozo Equipajes	950	—	—	10.478
Jefe de Tráfico	28.508	8.441	—	11.632
Inspector	950	217	—	11.632
Conductor	950	27	—	11.632
Conductor-Perceptor	950	31	—	11.632
Cobrador	950	—	—	10.191
Jefe de Taller	28.508	12.460	56	11.865
Jefe de Material	28.508	7.644	378	11.865
Maestro de Taller	28.508	7.644	378	11.865
Encargado de Taller	28.508	—	290	11.865
Coniramaestre	28.508	—	290	11.865
Encargado Almacén	28.508	—	238	11.865
Auxiliar Almacén	950	—	13	11.865
Jefe de Equipo	950	—	241	11.865
Oficial de primera de Oficio	950	—	205	11.865
Oficial de segunda de Oficio	950	—	110	11.865
Oficial de tercera de Oficio	950	—	66	11.865
Engrasador	950	—	80	11.865
Conductor noche Taller	950	—	105	11.865
Lavador	950	—	13	11.865
Mozo de Garaje	950	—	—	10.940
Limpiadora Garaje	950	—	—	10.940
Aprendiz de primer año	664	—	—	8.437
Aprendiz de segundo año	730	—	—	8.437
Aprendiz de tercer año	796	—	—	7.735
Aprendiz de cuarto año	862	—	—	8.178
Telefonista	28.508	—	—	8.225
Vigilante noche	960	—	—	10.478
Botones	13.361	—	—	8.216
Limpiadora Oficinas	960	—	—	10.478

Tabla de pagas extraordinarias para efecto de Convenio Colectivo de Automóviles Portillo, S. A.»,

Categorías	Verano, Navidad	Semana Santa, Feria Agosto, Septiembre	Participación beneficios 1982
Jefe de Servicio	32.665	16.333	27.222
Licenciado	28.508	14.254	23.757
Ayudante Técnico Sanitario	28.508	14.254	23.757
Jefe de Sección	28.508	14.254	23.757
Jefe de Negociado	28.508	14.254	23.757
Oficial de primera Administrativo	28.508	14.254	23.757
Oficial de segunda Administrativo	28.508	14.254	23.757
Auxiliar Administrativo	28.508	14.254	23.757
Aspirante	25.874	12.937	21.562
Jefe de Administración de primera	28.508	14.254	23.757
Jefe de Administración de segunda	28.508	14.254	23.757
Encargado Taquillero Málaga	28.508	14.254	23.757
Taquillero Interurbano	28.508	14.254	23.757
Taquillero Cercanías	28.508	14.254	23.757
Factor Encargado Consigna	28.508	14.254	23.757
Mozo Equipajes	28.508	14.252	23.757
Jefe de Tráfico	28.508	14.254	23.757
Inspector	28.508	14.252	23.757
Conductor	28.508	14.252	23.757
Conductor-Perceptor	28.508	14.252	23.757
Cobrador	28.508	14.252	23.757
Jefe de Taller	28.508	14.254	23.757
Jefe de Material	28.508	14.254	23.757
Maestro de Taller	28.508	14.254	23.757
Encargado de Taller	28.508	14.254	23.757
Contramaestre	28.508	14.254	23.757
Encargado Almacén	28.508	14.254	23.757
Auxiliar Almacén	26.508	14.252	23.757
Jefe de Equipo	28.508	14.252	23.757
Oficial de primera de Oficio	28.508	14.252	23.757
Oficial de segunda de Oficio	28.508	14.252	23.757
Oficial de tercera de Oficio	28.508	14.252	23.757
Engrasador	28.508	14.252	23.757
Conductor noche Taller	28.508	14.252	23.757
Lavador	28.508	14.252	23.757
Mozo de Garaje	28.508	14.252	23.757
Limpiadora Garaje	28.508	14.252	23.757
Aprendiz de primer año	19.903	9.952	16.587
Aprendiz de segundo año	21.898	10.949	18.249
Aprendiz de tercer año	23.860	11.930	19.884
Aprendiz de cuarto año	25.855	12.927	21.546
Telefonista	28.508	14.254	23.757
Vigilante noche	28.508	14.252	23.757
Botones	13.861	6.681	11.134
Limpiadora Oficinas	28.508	14.252	23.757

Tabla anexa al VI Convenio de aplicación al personal de la Empresa durante el año 1982, referida a los valores de las horas extraordinarias por categorías y antigüedad

Antigüedad	Cobradores, Factores, Taquillero	Conductores, Encargado Almacén	Conductor-Perceptor	Inspectores, Jefe Negociado, Contramaestre, Jefe Equipo	Oficial primera Mecánico, Oficial primera Administrativo	Oficial segunda Mecánico, Oficial segunda Administrativo	Oficial tercera Mecánico, Engrasador, Lavador, Auxiliar Administrativo	Mozos, Guarda nocturno
Porcentaje	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
s/a	387	380	402	421	411	408	386	377
5	406	400	422	440	430	427	405	400
10	427	418	442	459	448	447	424	420
20	466	457	483	498	488	487	463	459
30	504	497	525	537	527	525	502	497
40	542	535	565	568	565	565	540	537
50	581	575	607	608	605	605	580	577
60	622	615	650	648	645	633	621	615
65	641	634	670	668	665	662	640	635

Anexo al Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.», en el que se establece la remuneración anual del personal en función de las horas anuales de trabajo, de conformidad con lo establecido en el apartado 5 del artículo 26 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores

	Pesetas	Pesetas
Jefe de Servicios	835.599	706.490
Licenciado	774.086	654.412
Ayudante Técnico Sanitario	632.766	520.785
Jefe de Sección	759.287	715.700
Jefe de Negociado Administrativo	754.887	697.461
Oficial de primera Administrativo	723.837	708.782
Oficial de segunda Administrativo		697.461
Auxiliar Administrativo		708.782
Aspirante Administrativo		654.423
Jefe de Administración de primera		619.164
Jefe de Administración de segunda		619.164
Encargado Taquilla de Málaga		595.988
Taquillero Interurbano		709.851
Taquillero Cercanías		686.871
Factor Encargado de Consigna		627.093
Mozo de Equipajes		
Jefe de Tráfico		
Inspector		
Conductor		

	Pesetas
Conductor-Perceptor	687.891
Cobrador	596.300
Jefe de Taller	768.363
Jefe de Material	809.252
Maestro de Taller	809.252
Encargado de Taller	698.022
Contramaestre	698.022
Encargado de Almacén	682.734
Auxiliar de Almacén	616.454
Jefe de Equipo	683.486
Oficial de primera de Oficio	672.902
Oficial de segunda de Oficio	644.972
Oficial de tercera de Oficio	632.036
Engrasador	630.272
Conductor Taller noche	651.174
Lavador	616.454
Mozo de Garaje	601.532
Limpiadora de Garaje	601.532
Aprendiz de primer año	429.916
Aprendiz de segundo año	462.593
Aprendiz de tercer año	486.830
Aprendiz de cuarto año	524.823
Telefonista	569.082
Vigilante de noche	595.988
Botones	319.065
Limpiadora de Oficinas	595.988

11934 RESOLUCION de 1 de abril de 1982 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Agencias de Viajes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Agencias de Viajes suscrito por las Asociaciones Empresariales «Aedave», «Aeto», «Feaav» y «Unav» y por la Central Sindical UGT, el día 4 de marzo de 1982, y presentado en este Departamento con fecha 30 de marzo de 1982, ya en debida forma por figurar la documentación preceptiva según artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 (IMAC).

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

Madrid, 1 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES, SUSCRITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES «AEDAVE», «AETO», «FEAAV» Y «UNAV», DE UNA PARTE, Y LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U. G. T.), PARA LOS AÑOS 1982 Y 1983

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las Agencias de Viajes 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 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, retro trayéndose en sus efectos retributivos al 1 de enero de 1982, y, todo ello, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.º *Duración y denuncia.*—La duración de este Convenio será de dos años, hasta el 31 de diciembre de 1983, salvo en lo que se concreta en la disposición adicional primera siguiente.

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 con tres meses de antelación a la fecha de término de vigencia señalada, o a la

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. A tal fin dentro de la primera quincena del mes de octubre del año en que se haya producido la denuncia, las partes negociadoras se reunirán para establecer las fechas y el proceso de discusión del Convenio siguiente.

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 que 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 e 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 asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores, 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. TECNICOS

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

Se adscriben:

Oficial primera, Jefe 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 Departamento Reprografía, Electricista de primera, Mecánico de 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 de segunda, Mecánico de