

	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, retrotrayéndose 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

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

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la Empresa les sea entregado el documento 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 aquel en que estén adscritos se hayan producido. A tales efectos, el proceso de selección se establecerá de común acuerdo entre aquella 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.

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

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

#### CAPITULO V

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

Art. 8.º *Jornada y horario*.—La jornada ordinaria de trabajo será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo. El trabajador tendrá derecho a vacar las mañanas de 24 sábados al año. El horario de trabajo será pactado entre las Empresas y los trabajadores o sus representantes, de común acuerdo, estableciéndose en forma y manera que se trabajen cuarenta horas en cómputo semanal, sin perjuicio de los reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada, si bien dichos reajustes, salvo pacto en contrario, no podrán suponer una alteración sustancial de los horarios actualmente establecidos.

A partir de 1 de enero de 1983, el trabajador tendrá derecho a vacar las mañanas de 28 sábados al año, sin perjuicio de los correspondientes reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada, y que se efectuarán con idéntico alcance al señalado en el párrafo anterior.

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 estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: Realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 80 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 por 100 sobre la misma base.

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 tendrá 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. El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa, de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le correspondan con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas.

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.

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

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

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

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

- A) Matrimonio: Dieciséis días naturales.
- B) Fallecimiento 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 podrá 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 y 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 concurran.

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 reintegro 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, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de cese en la función desempeñada.

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.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

2. En el supuesto de servicio militar, la reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, y en un centro de trabajo de la misma provincia.

### 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.º serán los siguientes:

- Nivel de responsabilidad número 1, 54.096 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 2, 52.406 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 3, 47.334 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 4, 45.643 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 5, 42.263 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 6, 38.882 pesetas mensuales.
- Nivel de responsabilidad número 7, 25.358 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 de 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 Convenios anteriores «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 1.271 pesetas mensuales. Este plus se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo.

Art. 19. *Promoción económica Auxiliares.*—Los trabajadores que ingresen en las Empresas a partir de la fecha de homologación del Convenio de 1978 testó 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.

A partir de 1 de enero de 1983 el derecho a que se refiere el párrafo anterior se ostentará una vez que los trabajadores, hayan cumplido cuatro años de permanencia en la Empresa, desempeñando las funciones de Auxiliar señaladas en el mismo.

Art. 20. *Jubilación.*—Como medida de fomento del empleo, las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas adecuadas para procurar que la jubilación de los trabajadores del sector se produzca al cumplir éstos la edad de sesenta y cinco años, o en el momento en que 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. Todo ello, siempre, sin perjuicio de lo dispuesto en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de 4 mensualidades completas, si lleva más de diez años en la Empresa y menos de quince; 6 mensualidades, si lleva más de quince años y menos de veinte; 8 mensualidades, si lleva más de veinte años y menos de veinticinco; 9 mensualidades, si lleva más de veinticinco años y menos de treinta, y once mensualidades, con más de treinta años al servicio de la misma.

El percibo de los premios señalados en el párrafo anterior estará condicionado, siempre, a que el trabajador solicite expresamente su jubilación voluntaria a la Empresa dentro de los treinta días anteriores al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, o dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a aquel en que perfeccione su derecho a obtener el 100 por 100 de las prestaciones que, por jubilación, reconoce la Seguridad Social, salvo en los supuestos de jubilación anticipada —de acuerdo con la Empresa— a que se refiere los párrafos siguientes de este artículo, y salvo lo que, con carácter transitorio, se establece en el D. T. correspondiente del presente Convenio. De no solicitarse la jubilación con la antelación indicada, se perderá todo derecho a los premios establecidos en el presente precepto.

De común acuerdo con la Empresa, si el trabajador solicitase la jubilación anticipada, aquélla 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.

Durante la vigencia del Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y del Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y siempre que exista acuerdo expreso al efecto entre la Empresa y el trabajador de que se trate, se podrá obtener la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años con los beneficios que establecen las citadas disposiciones, y siempre que se respeten los condicionantes exigidos por las mismas, quedando en estos casos obligada la Empresa a sustituir simultáneamente al trabajador jubilado por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido como consecuencia de la jubilación producida.

Art. 21. *Defunción.*—En caso de defunción, la Empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades al cónyuge, 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. *Estudio.*—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 tra-

bajo, 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 en la Empresa, sin perjuicio de la información a que tengan acceso los Comités de Seguridad e Higiene, o Delegados de Seguridad e Higiene, sobre el resultado de los mismos, se dará publicidad del resultado de los informes que, en su caso, puedan realizarse.

4. El Servicio Médico de la Empresa pasará información sistemática al Comité de Seguridad e Higiene sobre: Los accidentes y enfermedades laborales, y sobre el resultado 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 en cinta 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 Empresas

#### 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 tableros 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 aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que algue 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 designada de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferente 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 Particulares de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y 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 afectan 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 ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la 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 detracciones, 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 participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

## 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 enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, 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 pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

## 2. Garantías.

a) Ningún miembro de 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 inter-

és 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 sistema 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 o 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.

f) Cuando se realicen traslados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere dicho artículo.

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 periodo 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 respetarán 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 al de 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:

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

Serán funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- 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.
- Asimismo dicha Comisión estudiará las propuestas que se le formulen sobre la posible creación de economatos y guarderías.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—1. Revisión salarial semestral para el año 1982. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,00 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC

menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

2. Revisión salarial para 1983.

A) En el supuesto de que, para dicho año 1983, se llegase a alcanzar un acuerdo a nivel interconfederal, en el que sean parte la CEOE y la UGT, y en el mismo se pacte una banda salarial con incrementos mínimos y máximos para dicho ejercicio, se acuerda expresamente que los salarios y plus de transporte fijados en el presente Convenio serán revisados aplicando a los mismos el porcentaje máximo que se establezca en dicha banda salarial. Igualmente se estará a lo dispuesto, en su caso, en dicho pacto interconfederal respecto a la posible revisión semestral a realizar en 1983.

B) En defecto de dicho acuerdo, las partes firmantes del presente Convenio se reunirán dentro del mes de enero de 1983, a efectos de negociar el incremento salarials —y revisión semestral, en su caso— para el citado año.

C) Si, en defecto de acuerdo interconfederal, tampoco las partes alcanzasen directamente un acuerdo sobre la revisión salarial en 1983, las mismas se comprometen expresamente a someter sus discrepancias a un árbitro, elegido de común acuerdo, que dictará resolución de obligatorio cumplimiento para las partes.

Segunda.—Los incrementos salariales efectuados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1982.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación de aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de Resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de Resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

A efectos de la aplicación de las previsiones señaladas en los puntos precedentes de la presente disposición adicional, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Durante 1982, aquellas Empresas que pretendan acogerse a lo previsto en la presente disposición, deberán comunicar su intención a la representación de los trabajadores en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, perdiendo todo derecho a la utilización de estas previsiones si no realizasen tal comunicación en el plazo indicado.

2. Durante 1983, la iniciativa de acogerse a estas previsiones deberá materializarse por las Empresas que lo deseen, en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del acuerdo que se alcance o resolución obligatoria que, en su caso dicte, sobre incrementos salariales para dicho año.

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

4. De las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de la presente disposición adicional, se dará cuenta a la Comisión Mixta de este Convenio, para su posible solución por la misma.

Tercera.—En materia de contratación, y como complemento de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio, será de aplicación lo establecido en los Reales Decretos 1361, 1362, 1363 y 1364, de 3 de julio de 1981, durante la vigencia de los mismos.

Cuarta.—Como contrapartida a las mejoras establecidas en el artículo 8 del presente Convenio, en relación con el número de sábados que se vacarán al año, la representación de los trabajadores asume el compromiso formal de excluir toda reivindicación sobre dicho tema de las próximas negociaciones y hasta el año 1986.

Quinta.—En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual, para 1982, de los trabajadores del sector, en función del número de horas a trabajador señalado en el artículo 3, es la siguiente:

	Salario anual	Plus transporte anual
Nivel 1 ... ..	865.536	15.252
Nivel 2 ... ..	838.496	15.252
Nivel 3 ... ..	757.344	15.252
Nivel 4 ... ..	730.288	15.252
Nivel 5 ... ..	676.208	15.252
Nivel 6 ... ..	622.112	15.252
Nivel 7 ... ..	405.728	15.252

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En relación con las previsiones en cuanto a premios por jubilación establecidas en el artículo 20 del presente Convenio, los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del mismo hubiesen cumplido ya la edad de sesenta y cinco años, deberán comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse dentro de los cuatro meses siguientes al día de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», perdiendo el derecho al premio correspondiente si no efectuasen tal solicitud en el indicado plazo.

Segunda.—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.

Tercera.—Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzase acuerdos de carácter vinculante, a nivel interconfederal, entre la CEOE y la UGT, y que se refieran a aspectos no contemplados en el Convenio, los mismos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, en aquellos preceptos que no hayan sido modificados por el presente Convenio, y demás disposiciones de carácter general.

Segunda.—Se declaran expresamente derogados el Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Agencias de Viajes del año 1981 y los anteriores al mismo.

Y para que conste, y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en Madrid a 4 de marzo de 1982.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11935 ORDEN de 8 de marzo de 1982 sobre solicitud de primera prórroga del permiso de investigación de hidrocarburos «Polientes».

Ilmo. Sr.: A la vista de las circunstancias que concurren en el permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Polientes», con titularidad atribuida al Estado, cuya investigación fue encomendada al Instituto Nacional de Industria (INI) por Decreto 355/1976, y teniendo en cuenta que por la Orden ministerial de 2 de julio de 1977, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 1270/1977, de 23 de abril, por el Ministerio de Industria y Energía se autorizó la transmisión de los permisos de investigación ostentados por el INI a la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, S. A.» (ENIEPSA). Dado que la investigación en el área en cuestión no puede darse por concluida, aunque las obligaciones de trabajos e inversiones establecidas en el Decreto 355/1976 fueron cumplidas, procede por su interés nacional ampliar a «Eniepsa» el plazo de investigación del permiso «Polientes».

En su virtud, informado el expediente favorablemente por la Dirección General de la Energía, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Ampliar hasta el 2 de marzo de 1985 la encomienda a «Eniepsa» de la investigación concedida al Instituto Nacional de Industria por Decreto 355/1976, del permiso de investigación de hidrocarburos «Polientes», según las siguientes condiciones: