1984 y Memoria de las actividades realizadas en el curso 1982-1983.

Declaración del peticionario de no haberse solicitado otra subvención o ayuda económica del Ministerio de Educación y Ciencia o sus Organismos autónomos, con la misma finalidad y para el mismo Centro, durante el año 1984.

Fotocopia de la disposición o disposiciones por las que se autorizó o clasificó el Centro y se autorizaron las enseñanzas que se imparten.

b) Si la subvención es para obras o adquisición de inmuebles los documentos señalados en los apartados a), b) y c) del párrafo 6.° de la Orden ministerial de 22 de enero de 1976.

c) Si la subvención es para mobiliario y/o equipo didáctico, deberán acompañarse los presupuestos correspondientes a la adquisición del material objeto de la subvención. En este aspecto es imprescindible tener en cuenta que en dichos presupuestos no podrá incluirse material que no figurase en la relación que se acompañaba a la solicitud, de acuerdo con el apartado b) 2, del anexo I, con indicación de los precios unitarios y su importe total.

Octavo.—En los expedientes promovidos para la adquisición de mobiliario y/o equipo didáctico, los Centros solicitantes habrán de tener en cuenta que, cuando se trate de material ya modulado, deberá ser éste semejante al suministrado a los Centros públicos del mismo nivel o grado de enseñanza.

A tal efecto, será preciso considerar las relaciones de material y los precios indicativos que constan en las convocatorias de concursos publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» para la adjudicación de contratos de suministro, entrega e instalación de mobiliario o material didáctico a Centros dependientes del Departamento.

Sobre esta base, los Servicios Provinciales efectuarán, en cada caso, una primera selección del material objeto de la petición que posteriormente será valorado por la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar.

Noveno.—Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta convocatoria los Centros privados de Bachillerato y de Formación Profesional enclavados en Cataluña, País Vasco, Galicia, Andalucía, Valencia y Canarias, al haber sido aprobados los traspasos de servicios del Estado a sus correspondientes Comunidades Autónomas, en materia de enseñanza, y fijados, asimismo, los créditos presupuestarios a transferir a dichos Entes.

Lo digo a VV. SS. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. SS.
Madrid, 26 de marzo de 1984.—El Director general, José Segovia Pérez.

Sres. Subdirectores generales de Bachillerato y Formación Profesional de la Dirección General de Enseñanzas Medias.

ANEXO I

Ilmo. Sr.:

Don ....., mayor de edad, con documento nacional de identidad número ...., expedido en ..... el ..... de ..... de 19 ....., con domicilio en ...., provincia de ....., en su propio nombre y en calidad de titular (o representante legal) del Centro ....., denominado ....., localidad ....., provincia de ....., calle o plaza ....., número .....,

Solicita, de conformidad con lo establecido en la Orden ministerial de 22 de enero de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 27 de enero), se le conceda una subvención para la creación de puestos escolares, por un importe de ..... pesetas, cuya cifra supone un ..... por 100 de la inversión total a realizar para la finalidad propuesta.

Dios guarde a V. I. muchos años.

....., a ..... de ..... de 1984.
(Firma.)

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

ANEXO II

A) Datos generales:

Denominación del Centro que conste en la resolución que lo autorice o clasifique ..... domicilio en ....., provincia ....., calle o plaza ....., número ....., teléfono ....., titular ....., Código de Identificación Fiscal número (en caso de persona jurídica) ....., o DNI (si es persona física) ....., clasificación del Centro ..... Enseñanzas de (FP-BUP) ....., que se imparten en el Centro.

Especificación de los grados, curso, rama y especialidad, con expresión del número de alumnos en cada caso .....
.....

Número total de alumnos de (FP-BUP) .....
Número total de puestos escolares, referidos a (FP-BUP) .....
.....
con que cuenta el Centro ..... Puestos en aulas ....., puestos en Talleres, Laboratorios y aulas de clases prácticas ..... Puestos en aulas especiales ....., Profesorado de (FP-BUP) ..... que presta servicios en el Centro (con expresión de su titulación y horarios) ..... Relación alumno/Profesor y relación horas/Profesor, referidas a (FP-BUP) ...
.....

Instalaciones existentes en el Centro:

a) Aulas .....
b) Talleres, Laboratorios y aulas de prácticas .....

Coste anual medio del servicio de enseñanza por alumno .....
.....

Cuota que percibe el Centro por alumno y curso: Bachillerato .....

Formación Profesional:

— Primer grado .....
— Segundo grado .....

Expresar si tiene concedida la subvención para la gratuidad del primer grado de Formación Profesional .....

B) Datos para la subvención:

1. Subvención para ejecución de obras.

Naturaleza de las obras proyectadas y presupuesto a que asciende .....

Memoria justificativa de su necesidad, atendida la posible existencia de Centros en la localidad o comarca, debiendo especificarse el número de nuevos puestos escolares que resultarán y las enseñanzas a que serán destinados los edificios e instalaciones objeto de las obras.

Cuantía de la subvención que se solicita, exponiendo el plan previsto de financiación total de las obras a realizar, así como procedencia de los diversos recursos de que va a disponerse .....
.....

2. Subvención para equipo didáctico o material inventariable.

Relación de material a adquirir, y costo, aproximado, de cada unidad y suma total .....
Enseñanzas a que va a destinarse y nuevos puestos escolares, que serán atendidos con dicho material .....
Cuantía de la subvención que se solicita, exponiendo el plan previsto para la financiación total .....
Expresar si existen elementos análogos en el Centro .....

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8871 *RESOLUCION de 8 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Agencias de Viajes.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Agencias de Viajes, suscrito por las Asociaciones Empresariales: ACAV, AEDAVE, AETO, FEAAV y UNAV y por la Unión General de Trabajadores con la adhesión de Comisiones Obreras, el día 29 de febrero de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 5 de marzo de 1984; y no apreciándose en el mismo infracción alguna 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 Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 8 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO ESTATAL, PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES, SUSCRITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES AEDAVE, AETO, FEAAV, UNAV y ACAV, DE UNA PARTE Y LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) CON LA ADHESION DE LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), DE OTRA, PARA 1.984.-

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º.- 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.

Artículo 2º.- 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.

CAPITULO II

VIGENCIA Y DURACION

Artículo 3º.- 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 1.984 y, todo ello, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, dejando a salvo aquellas fechas de entrada en vigor diferenciadas que se contemplan expresamente en el texto de este Convenio.

Artículo 4º.-DURACION Y DENUNCIA.-La duración de este Convenio será de un año, hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

Finalizado el periodo 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

Artículo 5º.- NIVELES PROFESIONALES.-Los trabajadores de las Agencias de Viajes, afectados por este Convenio, se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que 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 o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la Empresa.

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

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

GRUPO I.- MANDOS.-

Nivel de responsabilidad 1. Mando superior.-

Comprende los trabajos de Dirección en funciones de ORGANIZACION, PLANIFICACION, EJECUCION Y CONTROL, de caracter 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 incluídos 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 1ª - Jefe de 2ª - 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 o importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben :

Oficial 1ª - 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 2ª - Transferista-intérprete - Operador-tabulador - Jefe Departamento Reprografía - Electricista 1ª - Mecánico 1ª - Conductores restantes - Asistentes Grupos Turísticos grado 3º.

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 2ª - Mecánico 2ª - Grabador - Motorista-repartidor - Asistente grupos turísticos grado 2º.

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 caracter técnico elemental.

Se adscriben :

Auxiliar - Auxiliar-caja - Telefonista - Conserje - Cobrador - Ordenanza - Portero-vigilante - Personal de limpieza - Mozo-peón - Lavacoches - Asistentes grupos turísticos grado 1º.

Nivel de Responsabilidad 7.- Asistentes Menores de 18 años.

Estarán incluídos en este nivel todos los trabajadores menores de 18 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

CONTRATACION Y ASCENSOS

Artículo 6º.-CONTRATACION 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 5 días naturales respecto al de la fecha de su percepción.

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

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.

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

CAPITULO V

JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y TRASLADOS.-

Artículo 8º.- 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 26 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 alzancar la jornada anual pactada, si bien dichos reajustes, salvo pacto en contrario, no podrán suponer una alteración sustancial de los horarios actualmente establecidos.

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.

Artículo 9º.- 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 caracter 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 sustituídas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 80% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 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 caracter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 10º.-VACACIONES.-Los trabajadores de las Agencias de Viajes tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Dentro de los tres primeros meses del año, por el empresario 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. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones.

Salvo para las empresas receptivas (y oficinas de las mismas) y zonas receptivas, 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.

Cuando dos empleados de una misma Empresa tengan intereses personales en hacer coincidir sus períodos vacacionales, ya sea por su parentesco o por mantener una relación de convivencia, podrán formular así su propuesta, la cual podrá ser tomada en consideración siempre y cuando no afecte a la organización práctica del trabajo y que el centro laboral reúna una plantilla de más de 20 trabajadores. En caso de centros distintos de una misma empresa que reúnan asimismo e indistintamente el mismo número de trabajadores citado, se tenderá a este mismo criterio, salvaguardando la facultad empresarial de organización del trabajo.

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 aquellos que están 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 1º 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 3º 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 30 días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

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

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

Artículo 11º.- LICENCIAS Y PERMISOS.- Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas :

A) Matrimonio : Dieciseis 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) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. 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 aquella.

k) El tiempo imprescindible por razón de boda de hijos y hermanos, incluso con parentesco político, siempre y cuando aquella se celebre en la misma localidad donde se halla ubicado el centro de trabajo.

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

Artículo 12º.- 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 antiguedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho solo 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, solo 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 30 días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoria 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

Artículo 13º.- 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.

Artículo 14º.- SALARIO BASE.-Los salarios correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 5, serán los siguientes :

Nivel de responsabilidad número 1	67.751.ñ	mensuales
Nivel de responsabilidad número 2	65.633.ñ	"
Nivel de responsabilidad número 3	59.280.ñ	"
Nivel de responsabilidad número 4	57.163.ñ	"
Nivel de responsabilidad número 5	52.930.ñ	"
Nivel de responsabilidad número 6	48.695.ñ	"
Nivel de responsabilidad número 7	31.758.ñ	"

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.

Artículo 15º.- 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.

Artículo 16º.-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.

Artículo 17º.-ANTIGUEDAD.-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.

Artículo 18º.-PLUS DE TRANSPORTE.-En concepto de plus de transporte los trabajadores percibirán la cantidad de 1.545.-ñ mensuales.-Este plus se configura con caracter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo.

Artículo 19º.-PROMOCION ECONOMICA AUXILIARES.-Los trabajadores que adscritos al nivel de responsabilidad 6, lleven desempeñando funciones de auxiliar por el tiempo efectivo de trabajo que a continuación se cita y siempre que se les mantenga en esta categoria, tendrán derecho a las siguientes promociones económicas :

a) A los tres años cumplidos de permanencia en dicha categoria, la diferencia económica entre el nivel 6 y el 5.

b) A los siete años cumplidos de permanencia en el nivel 6, pasará a percibir la diferencia entre el nivel 6 y el 4.

Dichas diferencias económicas tendrán la consideración de complemento salarial, que si bien se abonará conjuntamente con las gratificaciones extraordinarias establecidas, no formarán parte del cómputo salarial a efectos del cálculo de complementos por antigüedad. No siendo acumulables, viniendo la segunda a sustituir la primera de aquellas.

La aplicación de los complementos citados entrará en vigor el primer tramo en la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado para todos aquellos que tengan en esta fecha perfeccionado el periodo de prestación funcional citado, y el segundo tramo, el 1 de Enero de 1.985 y con efectos económicos a partir de las fechas expresadas.

CAPITULO VII

PREVISION SOCIAL

Artículo 20º.-JUBILACION.-Se extinguirán los contratos de trabajo, por jubilación, para los trabajadores del sector, al cumplirse por los mismos la edad de 65 años, salvo en aquellos supuestos en que los trabajadores afectados no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones que reconoce la Seguridad Social, a efectos de jubilación a través de la entidad gestora correspondiente, en cuyo supuesto se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49.del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de cuatro mensualidades completas, si lleva más de 10 años en la Empresa y menos de 15; seis mensualidades si lleva más de 15 años y menos de 20; ocho mensualidades si lleva más de 20 años y menos de 25; nueve mensualidades si lleva más de 25 años y menos de 30;

y once mensualidades, con más de 30 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 30 días anteriores al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, o dentro de los 30 días inmediatamente anteriores a aquel en que perfeccione su derecho a obtener el 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 refieren los párrafos siguientes de este artículo. 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, aquella suplirá la diferencia respecto a la pensión que le hubiera correspondido de no tratarse de una jubilación anticipada, durante el período que reste hasta la edad legal de jubilación.

Siempre que subsitan los efectos del R.D.L. 14/1.981 de 20 de Agosto y del R.D. 2705/1.981 de 19 de Octubre en el ámbito de la Seguridad Social 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 64 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.

Artículo 21º.-DEFUNCION.-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.

Artículo 22º.-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. Los empleados incluídos 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.

Artículo 23º.-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 un año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

Artículo 24º.-ESTUDIOS.-Ajustándose siempre a las normas que libremente tengan establecidas o establezcan las Empresas, correrán a cargo de las mismas los gastos de estudios, hasta la obtención del grado de Bachillerato U. Pol. o su equivalente, de sus empleados de plantilla, menores de veintiún años, siempre que justifiquen su regular asistencia a las clases.

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

Además el trabajador tendrá derecho :

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

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

Artículo 25º.-FORMACION 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 importan en Centros Oficiales, Asociaciones Profesionales, Compañías Aéreas, de Ferrocarril o Marítimas.

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

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

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

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

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

Artículo 26º.-SEGURIDAD E HIGIENE.-Transitoriamente, y en tanto no se dicten con caracter 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 :

1º).-El Comité de Seguridad e Higiene es un órgano representativo de todos los trabajadores del Centro de trabajo o de la Empresa, con funcionamiento autónomo e independiente de ésta, sin caracter 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 de menos de cien trabajadores existirá un Delegado de Seguridad e Higiene, que será elegido entre los Delegados de Personal.

2º).-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.

3º).-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 el 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.

4º).-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.

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

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

CAPITULO VIII

SINDICATOS, COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

Artículo 27º.-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 trabajdor a la condición de que no se afilie o renuncie a su filiación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle 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 practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindi-

catos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

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

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista caracter 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 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 termino de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el termino 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 releváncia nacional de las Centrales 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.

Artículo 28º.-DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

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

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

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

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.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, 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

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS

Artículo 29º.-ABSORCION Y COMPENSACION.-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.

Artículo 30º.-GARANTIAS.-Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

CAPITULO X

COMISION MIXTA PARITARIA

Artículo 31º.-Dentro de los quince días siguientes al de la firma de este Convenio se procederá a la creación de la Comisión Mixta Paritaria 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:

a) La interpretación del Convenio.

b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Serán funciones específicas de la Comisión las siguientes :

a) Vigilancia de aplicación del Seguro colectivo para cobertura de riesgos derivados de muerte o invalidez por accidentes de trabajo existente en el sector, que fue creado por la Comisión Mixta del Convenio de 1.979, sobre la base de que el capital asegurado es de 750.000.-M y de que las primas deben ser abonadas por mitades iguales por los empresarios y trabajadores.

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

DISPOSICION ADICIONAL

PRIMERA

CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.- En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), u órgano competente, para el conjunto nacional, registrase al 31 de Diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.983 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se devengará y abonará con efectos del primero de Enero de 1.985 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984 vigentes al 31 de Diciembre de 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado en el Convenio para lo que se aplicará la formula siguiente :

(IPC 1 Enero a 31 Diciembre 84 - 9) X 8/9)

Dentro de la primera quincena de 1.985 se solicitará por las partes negociadoras certificación del INE en la que se exprese el IPC al 31 de Diciembre de 1.984.

DISPOSICION ADICIONAL

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 1.982 y 1.983. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.984.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del 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 en 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 esta D.A., 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.

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 sus trabajadores.

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.

DISPOSICION ADICIONAL

TERCERA

Como contrapartida a las mejoras establecidas hasta la fecha en la materia que más adelante se cita, la representación de los trabajadores mantiene el compromiso formal suscrito en el anterior Convenio de excluir toda reivindicación sobre el tema de número de sábados a vacar durante el año, hasta las negociaciones del año 1.986.

DISPOSICION ADICIONAL

CUARTA

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores se hace constar, que la remuneración anual, para 1.984, de los trabajadores del sector, en función del número de horas a trabajar señalado en el artículo 8, es la siguiente :

	Salario anual	Plus Transporte anual
Nivel 1	1.084.016.-	18.540.-
Nivel 2	1.050.128.-	18.540.-
Nivel 3	948.480.-	18.540.-
Nivel 4	914.608.-	18.540.-
Nivel 5	846.880.-	18.540.-
Nivel 6	779.120.-	18.540.-
Nivel 7	608.128.-	18.540.-

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA

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

DISPOSICION TRANSITORIA

SEGUNDA

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante, a nivel Interconfederal, entre la C.E.O.E. y las Centrales Sindicales U.G.T. y/o CC.OO. y que se refieran a aspectos no contemplados en el Convenio, los mismos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Con caracter 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 1.972, en aquellos preceptos que no hayan sido modificados por el presente Convenio y demás disposiciones de caracter general.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Se declaran expresamente derogados el Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Agencias de Viajes del año 1.982/3 y los anteriores al mismo.

Y para que conste, y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en Madrid a 29 de Febrero de 1.984.