

**11942 RESOLUCION de 16 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del convenio-colectivo para las agencias de viajes.**

Visto el texto del convenio colectivo, de ámbito nacional, para las agencias de viaje, suscrito por las organizaciones empresariales AEDAVE, AETO, FEAVV, UNAV y ACAV, y por la central sindical UGT, el día 1 de marzo de 1985, 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 6 de mayo de 1985, 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de mayo de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES SUSCRITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES AEDAVE, AETO, FEAVV, UNAV Y ACAV, DE UNA PARTE, Y LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), DE OTRA, PARA 1985-1986

**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 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, retro trayéndose en sus efectos retributivos al 1 de Enero de 1.985, todo ello, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

**Artículo 4º.- DURACION Y DENUNCIA.-** La duración de este Convenio será de dos años, hasta el 31 de Diciembre de 1.986.

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 vi-

gencia 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 entrañan, 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 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 1ª - Jefe de 2ª - Titulado Auxiliar - Cajero con firma y - Analista de Sistema - Analista Programador.

#### GRUPO II.- TÉCNICOS.-

##### Nivel de responsabilidad 3.- Técnico Superior.-

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

Se adscribe :

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 exigible en aquél.

Se adscriben :

Oficial 2ª - Transferista-Intérprete - Operador-talabulador - Jefe Departamento Repografía - Electricista 1ª - Mecánico 1ª - Conductores restantes.

##### Nivel de responsabilidad 5.- Técnico Especialista.-

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

Se adscriben :

Auxiliar 1ª - Perforista - Verificador - Operador Máquinas Básicas - Clasificador - Conserje Mayor - Electricista 2ª - Mecánico 2ª - Grabador - Notarista-repartidor.

#### GRUPO III.- ASISTENTES.-

##### Nivel de responsabilidad 6.- Asistentes.-

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, para los que se regularán unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Se adscriben :

Auxiliar - Auxiliar-caja - Telefonista - Conserje Cobrador - Ordenanza - Portero-vigilante - Personal de limpieza - Mozo-paño - Lavacoches - Asistentes grupos turísticos.

##### Nivel de responsabilidad 7.- Asistentes Menores de 18 años.-

Estarán incluidos en este nivel todos los trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea la moda-

lidad de su contratación, siempre que no haya alcanzado dicho límite de edad.

Se adscriben :

Aspirantes - Botones - Aprendices.

#### CAPÍTULO 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 recepción.

**Artículo 7º.- 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 están 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 corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año o 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 al 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.

## CAPÍTULO 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, con independencia de los que coincidan en el período de disfrute de vacaciones. El horario de trabajo será pactado entre las empresas y los trabajadores o sus representantes, de común acuerdo, estableciéndose en forma y manera que se trabajen cuarenta horas en cómputo semanal, sin perjuicio de los reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada, si bien dichos reajustes, salvo pacto en contrario, no podrán suponer una alteración sustancial de los horarios actualmente establecidos.

El 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 carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: realización dentro de los límites señalados en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos modelos de contratación previstos legalmente.

Las horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor serán compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, salvo que de mutuo acuerdo se convenga lo contrario, en cuyo caso 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 mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

**Artículo 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 corresponden con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones.

Salvo para 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.

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 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 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 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 I.T., 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 I.T., tendrá derecho a decidir si el tra-

bajador 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: 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) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral a media hora con la misma finalidad.
- J) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- K) El tiempo imprescindible por razón de boda de hijos y hermanos, incluso con parentesco político, siempre y cuando aquélla 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 concurren.

**Artículo 12º.- SUSPENSIÓN 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 nuevo período de excedencia que, en su caso, tendrá fin al que se viera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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.

**B) SUSPENSIÓN.-**

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.

**C A P Í T U L O 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.
- Plus promoción auxiliares, en su caso.

**Artículo 14º.- SALARIO BASE.**- Los salarios correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6º; para el primer año de vigencia del convenio, serán los siguientes:

- Nivel de responsabilidad número 1: 72.494.- ₧
- Nivel de responsabilidad número 2: 70.227.- ₧
- Nivel de responsabilidad número 3: 63.430.- ₧
- Nivel de responsabilidad número 4: 61.164.- ₧
- Nivel de responsabilidad número 5: 56.635.- ₧
- Nivel de responsabilidad número 6: 52.104.- ₧
- Nivel de responsabilidad número 7: 33.981.- ₧

El incremento salarial con efectos del 1 de Enero de 1.986 será el equivalente al 100 por 100 de la previsión de inflación por el Gobierno para el año 1.986.

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. Cuando se opte por efectuar el pago por transferencia bancaria deberá asegurarse que el abono en cuenta o libreta se produzca en la fecha habitual de pago.

**Artículo 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 hubiera 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 mes se computará como unidad completa.

**Artículo 16º.- PAGA DE MARZO.-** Los trabajadores del sector percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva el día 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.- ANTIQUEDAD.-** 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 cumple 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 2.042.- \$ mensuales. Este plus se configura con carácter de no aborrible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo.

Este importe no formará parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social por ser un concepto extrasalarial.

**Artículo 19º.- PROMOCION DE AUXILIARES.-** Los trabajadores que, adscritos al nivel de responsabilidad 8, lleven desempeñando funciones de auxiliar por el tiempo efectivo de trabajo durante tres años, accederán al nivel 5 con la categoría de auxiliar 1º a todos los efectos.

El acceso del auxiliar a nivel superior no supondrá en modo alguno que las funciones profesionales deban sufrir variación, debiendo asumir las obligaciones funcionales de los niveles 5 y 8, en base a la mayor experiencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que lleven cuatro años cumplidos en el nivel 5, realizando las funciones de auxiliar y auxiliar 1º, pasarán a percibir la diferencia entre el nivel 5 y el nivel 4.

Dicha diferencia tendrá la consideración de complemento salarial, que si bien se abonará conjuntamente con las gratificaciones extraordinarias establecidas, no formará parte del cómputo salarial a efectos de cálculo del complemento por antigüedad.

## 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, 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 anticipación 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 subsistan los efectos del R.D.L. 14/1981 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 del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido como consecuencia de la jubilación producida.

Cuando el trabajador reuna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trata, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo III del R.D. 1991/1.984, de 31 de Octubre.

En estas casos el empresario concertará un contrato de relevo con un trabajador desempleado, en la forma prevista en el capítulo II del citado Real Decreto.

**Artículo 21º.- 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.

**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 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.

**Artículo 23º.- MATRIMONIO.-** El personal con antigüedad superior a un año que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a una mensualidad. El personal que se halle prestando sus servicios en la Empresa y que por contraer matrimonio resuelva su contrato con la misma y pierda, por tanto, su derecho a percibir el premio de nupcialidad establecido en el párrafo anterior, tendrá derecho a percibir en concepto de dote matrimonial una gratificación equivalente a una mensualidad por un año de servicio, con máximo de seis mensualidades.

Los importes derivados de la aplicación de este artículo, así como los artículos 21º (Defunción) y 22º (Enfermedad) no formarán parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

**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 veintión 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 imparten en Centros Oficiales, Asociaciones Profesionales, Compañías Aéreas, de Ferrocarril o Marítimas.

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

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

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

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

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

**Artículo 26º.- 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:

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 éste, 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.

Este Comité se encargará de realizar programas de seguridad, higiene y condiciones de trabajo, ergonomía, bienestar y de velar por el cumplimiento de las normas en esta materia, según se establece en las resoluciones de la O.I.T. y directivas de la C.E.E. en tal materia. Estudio del absentismo laboral producido por condiciones higiénicas industriales deficientes.

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 con el 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 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.

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

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. Estos informes podrán contrastarse con los que elabore la representación sindical en la empresa.

5).- 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.

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

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

**Artículo 27º.- PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO.**- Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido de los artículos 6º y 7º del Capítulo III del Acuerdo Interconfederal del A.E.S., y a tal efecto manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

- 1.- Establecimiento de sistema de medición de la productividad adecuados a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.
- 2.- Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.
- 3.- Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

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

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

**Artículo 28º.- INNOVACIONES TECNOLOGICAS.**- La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas en base a los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

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

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

Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

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

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

- 1.- No tener en cuenta tan sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.
- 2.- Que la implantación de nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio serán aplicadas las resoluciones de la citada Comisión.

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

**Artículo 29º.- SEGURO DE ACCIDENTES.**- 1.- Los Empresarios deberán tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores interesados a adherirse a la misma, un capital de 750.000.- pesetas para los casos de muerte o invalidez permanente (o inferior según el baremo correspondiente), derivados de accidente que puede producirse durante todo el día -24 horas-, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en su caso, y en las condiciones generales establecidas en la póliza. Dicho capital se incrementará hasta 1.000.000.- pesetas con efectos de 1º de Septiembre de 1.985.

2.- Los trabajadores afectados por la situación que se contemple en el presente texto, caso de no estar interesados en la cobertura de los riesgos citados, deberán notificarlo por escrito a la dirección de la empresa. Dicha manifestación no podrá ser variada hasta, al menos, la fecha de vencimiento que se concierte en la póliza, que, generalmente, es anual, debiendo, para el caso de querer adherirse, efectuar notificación también por escrito produciéndose la adhesión a partir de la nueva fecha de entrada en vigor de la renovación de la póliza.

3.- La prima que se ocasione por la concertación de la citada póliza de seguro será abonada en un 50% de la parte correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados y el restante 50% con cargo a la empresa.

La empresa anticipará el importe de la prima total, quedando autorizada y facultada para deducir a los trabajadores la cantidad correspondiente en la primera nómina que abone al trabajador después de haber satisfecho estas primas.

4.- Los trabajadores que cesen de la empresa antes del vencimiento de la póliza no tendrán derecho a reintegro alguno. Los que ingresen con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la póliza, salvo expresa manifestación escrita en contrario, causarán alta en la misma abonando la parte proporcional que proceda o corresponda al periodo que resta de vigencia de la citada póliza.

## CAPÍTULO VIII

### SINDICATOS, COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

**Artículo 30º.- DE LOS SINDICATOS.-** Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a afiliarse 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 pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores existirán tablonas 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 trabajadoras 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 representa, y de los afiliados del mismo

en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de 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.

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

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. Poseerán 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 carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

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

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro del 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 tablon 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 refiera, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.- Los Delegados cumplirán 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 realiza-



ción de tal operación remitir 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.- Canon Sindical. - Para atender la gestión económica de los Sindicatos Representantes en la Comisión Negociadora, se establece un canon que será de aceptación estrictamente voluntaria por los trabajadores, de negociación de 500.- Ptas por trabajador incluido en el ámbito de aplicación del Convenio. Por ello el trabajador manifestará, en su caso, por escrito, al Sindicato su decisión de abonar el referido Canon no más tarde del 31 de Diciembre de 1985. El Sindicato comparecerá después de esta fecha ante la Empresa para que, previa justificación y de una sola vez, proceda al descuento de las citadas cantidades a los trabajadores y quedará acto seguido a disposición del Sindicato.

Todo ello sin perjuicio de los que en su momento establezca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

12.- 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 solicitare 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.

13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. - A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones 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 31º.- DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL. - Los comités de empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Los miembros de los comités o los delegados de personal acumularán, a petición propia, las horas de todos los componentes en uno de los miembros o delegados, previo aviso no inferior a 20 días y la fecha de comienzo de dicha acumulación y período de la misma, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa.

Dicha facultad podrá ser ejercida por cualquier miembro o delegado de personal siempre y cuando no se realice simultáneamente.

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

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por 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 período medie una Ley acerca de esta materia. 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 32º.- ABSORCION Y COMPENSACION. - Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con la única excepción del importe a que se refiere 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 vintieron 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 33º.- GARANTIAS \*AD PERSONAM\*. - Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

CAPITULO X

COMISION MIXTA PARITARIA

Artículo 34º.- Dentro de los quince días siguientes al del registro de este Convenio por la autoridad laboral se procederá a la creación de la Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por diez miembros, cinco de cada parte.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro 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 de la Comisión las siguientes:

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

- d) Todas aquellas que el propio Convenio haya PRV visto su intervención.
- e) Estudiará las propuestas que se le formulen sobre cualquier medio o acción de contenido social.
- f) Estudio de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para contemplar los criterios generales, metodología y calendario que, en caso de acuerdo, sirva para sustituirlos.

DISPOSICION ADICIONAL  
PRIMERA

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.984, se afectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. A estos efectos se hace constar que el incremento salarial pactado ha sido de un 7% sobre tablas salariales. El plus transporte guardará la proporcionalidad correspondiente a su incremento.

Para el segundo año de vigencia, se aplicará la misma fórmula y en términos de homogeneidad, tomando como referencia el I.P.C. previsto para 1.986.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.986, y la correspondiente a 1.986, durante igual período de 1.987.

DISPOSICION ADICIONAL  
SEGUNDA

Los incrementos salariales efectuados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetivamente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.983 y 1.984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.985.

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 resultan de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

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 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 O.A., aquellas Empresas que pretendan acogerse a lo previsto en la presente Disposición, deberán tener actualizados los salarios dentro del primer trimestre de 1.985, si anteriormente hubiesen hecho uso del descuento salarial previsto en la presente Disposición, siendo de aplicación el mismo tratamiento para las Empresas que hagan uso de esta posibilidad de descuento salarial en el año 1.986, debiendo comunicar su intención previamente a la Comisión Paritaria y a la representación de los trabajadores y a la Síndica si la hubiera, 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 realizase 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 procurando dicho mantenimiento, sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada Empresa, y de los pactos que las mismas puedan alcanzar con la representación de sus trabajadores.

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

**CLÁUSULA SOBRE EMPLEO.**- Al objeto de suscribir los objetivos del A.E.S. en las materias que conciernen al objetivo de creación de empleo, las partes firmantes acuerdan dejar constancia expresa de los criterios siguientes, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

1.- Pluriempleo.- Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5. del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Modalidades contratación.- De conformidad a lo previsto en el A.E.S. en los Acuerdos Tripartitos, en su artículo 15º, las organizaciones empresariales representadas en la Comisión Negociadora del presente Convenio manifiestan que darán la máxima difusión entre las empresas de las medidas de contratación vigentes.

tes en especial aquellos que vayan encaminadas a promover la inserción profesional de los jóvenes mediante contratos en prácticas y para la formación, y de las que en función de la actividad sectorial deben aplicarse (fijos de carácter discontinuo, interinidad, etc.).

#### 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 1.985, de los trabajadores del sector, en función del número de horas a trabajar señalado en el artículo 8, es la siguiente:

Nivel 1	1.159.904.-M
Nivel 2	1.129.632.-M
Nivel 3	1.014.880.-M
Nivel 4	978.624.-M
Nivel 5	906.160.-M
Nivel 6	832.664.-M
Nivel 7	543.896.-M

#### DISPOSICION TRANSITORIA

##### PRIMERA

En tanto se haya establecido por el censo 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 inter-federal, entre la C.E.O.E. y las Centrales Sindicales - U.S.T. y/o CC.OO. y que se refirieran a aspectos no contemplados en el Convenio, los mismos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si proceda, al presente Convenio.

#### DISPOSICION FINAL 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 o se modifiquen por el presente Convenio y demás disposiciones de carácter general.

#### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Se declara expresamente derogados el Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de Agencias de Viajes del año 1.984 y los anteriores al mismo.

11943

**RESOLUCION de 22 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.878 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalcorzo (J) P.A.C., clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalcorzo (J) P.A.C., de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalcorzo (J) P.A.C., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente de la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.878-22-3-85. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase III, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 22 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

11944

**RESOLUCION de 22 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.881 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalferro (J) P. A. C., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).**

Instruido en esta Dirección de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Yalat», modelo Yalferro (J) P. A. C., de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalferro (J) P. A. C., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.- Homol. 1.881-22-3-85-bota de seguridad contra riesgos mecánicos-clase III, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 22 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.