

	Pesetas/mes
VII. Ayudante	46.794
VIII. Mozo Especializado	45.820
IX. Mozo de carga, descarga y reparto	44.845

GRUPO 4

Jefe de Taller	56.544
Encargado Contramaestre	54.594
Encargado general	51.670
Encargado de Almacén	51.280
Jefe de Equipo	51.280
Oficial de primera	50.695
Oficial de segunda	49.134
Oficial de tercera	45.820
Engrasador-Lavacoches	45.820
Mozo de Taller	45.820

GRUPO 5

Cobrador	45.820
Telefonista	44.845
Portero	44.845
Vigilante	44.845
Guarda de día	44.845
Guarda de noche	45.820
Limpiadora	38.995

Trabajadores entre dieciséis y dieciocho años aplicando el Real Decreto 2299/1984, de 26 de diciembre, sobre salario mínimo interprofesional vigente.

CLAUSULA ADICIONAL

Previsión social.—Las Empresas afectadas por este Convenio que tengan establecidas cláusulas sobre complementos en situaciones de enfermedad o accidente de trabajo, se mantendrán en los mismos términos.

24243 RESOLUCION de 23 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.267 la herramienta manual llave tubo 14 milímetros, marca «Cimco», referencia HAD-11 1.002, importada de Alemania, y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 herramienta manual llave tubo 14 milímetros, marca «Cimco», referencia HAD-11 1.002, presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, que la importa de Alemania, donde es fabricada por su representada la Firma «Cimco», como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichos modelo, marca, referencia y medida, 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. 2.267.—23-7-1986.—1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 23 de julio de 1986.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

24249 RESOLUCION de 23 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.262, la herramienta manual «Llave tubo» 7 milímetros, marca «Cimco», referencia HAD-11 0988, importada de Alemania, y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo), 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 herramienta manual «Llave tubo» 7 milímetros, marca «Cimco», referencia HAD-11 0988, presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, que la importa de Alemania, donde es fabricada por su representada la Firma «Cimco», como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dicho modelo, marca, referencia y medidas 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. 2.262. 23-7-86.-1.000 voltios».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 23 de julio de 1986.—El Director general.—P. A. (Artículo 17 del Real Decreto 530/1985 de 8 de abril).—El Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

24250 RESOLUCION de 30 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero («Leasing»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero («Leasing») que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1986, de una parte, por la Asociación Nacional de Entidades de Financiación (ASNEF), en representación de las Asociaciones empresariales, y de otra, por CC.OO. y U. G. T., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 30 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE ENTIDADES DE FINANCIACION Y DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO («LEASING»)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*—1. El presente Convenio afecta a todas las Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero («Leasing»).

2. Igualmente afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas Empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1, a), del Estatuto de los

Trabajadores y a quienes puedan serlo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2. *Ámbito temporal.*-El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1986, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con las Empresas al día 1 de enero de 1986 o ingrese con posterioridad.

Art. 3. *Sustitución y remisión.*-1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que queda totalmente absorbida y sustituida, en virtud de lo prevenido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos y la citada Ordenanza Laboral.

Art. 4. *Condiciones más beneficiosas y absorción.*-Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

Se exceptúan de los establecido en el párrafo anterior las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el artículo 12 del presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y las que con carácter voluntario vengán abonando las Empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente convenio.

Art. 5. *Denuncia.*-El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1986, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncia por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

Del personal

Art. 6. *Clasificación del personal.*-El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará, en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Titulados.
2. Administrativos.
3. Técnicos de oficina.
4. Subalternos.
5. Oficios varios.

Categorías	Nivel salarial
Grupo 1. Titulados:	
a) Titulados de grado superior	1
b) Titulados de grado medio	2
Grupo 2. Administrativos:	
a) Jefes superiores	2
b) Jefes de primera	3
c) Jefes de segunda	4
d) Oficiales de primera	5
e) Oficiales de segunda	6
f) Auxiliares	11
g) Aspirantes	13
Grupo 3. Técnicos de oficina:	
a) Jefes de Equipo de Informática	3
b) Analistas	3
c) Programador-Ordenador	3
d) Programador de máquinas auxiliares	4
e) Operador de ordenador	5
f) Perforistas	8

Categorías	Nivel salarial
Grupo 4. Subalternos:	
a) Conserje	10
b) Ordenanza	12
c) Vigilante	12
d) Limpiadoras	13
e) Botones	14
Grupo 5. Oficios varios:	
a) Oficiales de primera y Conductores	7
b) Oficiales de segunda	8
c) Peones y Mozos	13

La clasificación de categorías profesionales incluidas en el artículo anterior es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la importancia y necesidad de la Empresa no lo requiere.

Art. 7. *Definiciones.*-Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

SECCIÓN PRIMERA

Titulados

a) y b) Personal titulado.-Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente.

SECCIÓN SEGUNDA

Personal Administrativo

a) Jefes superiores.-Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más Jefes a sus órdenes.

b) Jefe de primera.-Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

c) Jefe de segunda.-Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Se asimilarán a esta categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa. Se distinguirán aquellos que tienen firma reconocida en Entidades bancarias o de crédito con las que opere la Empresa y los que no tienen firma reconocida.

d) Oficial de primera.-Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Cajeros sin firma, Operadores de máquinas contables, Taquígrafos o en idioma nacional que tomen, al dictado, 130 palabras por minuto, traduciéndolas correctas y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

También se incluyen en esta categoría los Inspectores de Zona, cuya misión es el control, vigilancia e inspección de cobros e informes para la concesión de créditos.

e) Oficial de segunda.-Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe y Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las Telefonistas-Recepcionistas y los Jefes de Visitadores, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los Visitadores a su cargo.

f) Auxiliar.-Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas y los Visitadores, cuya misión es la distribución de propaganda y captación de clientes, así como los Cobradores-Informadores, que son los empleados mayores de dieciocho años que tienen la misión del

cobro de recibos, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente o conseguir información sobre el cliente.

h) Aspirante.—El empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

SECCIÓN TERCERA

Técnicos de oficina

a) Jefe de Equipo de Informática.—Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista.—Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador-Ordenador.—Le corresponde: Estudiar los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

d) Programador de máquinas auxiliares.—Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la programación de las citadas máquinas auxiliares.

e) Operador de ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

f) Perforistas.—Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

SECCIÓN CUARTA

Subalternos

a) Conserje.—Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa, sin perjuicio de las misiones específicas de este apartado.

b) Ordenanza.—Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

c) Vigilante.—Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

d) Limpiadoras.—Están ocupadas en la limpieza de los locales de las Empresas.

e) Botones.—Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

SECCIÓN QUINTA

Oficios varios

a) Oficial de primera y Conductores; b) Oficiales de segunda; c) Peones y Mozos.—Incluye al personal, como Mecánicos, Electricistas, etc., que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas. Para la adscripción a estas categorías se atenderá a las reglas dadas por la Reglamentación de Trabajo o Convenio Colectivo del ramo correspondiente.

Los Conductores de automóvil serán considerados Oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, Oficiales de segunda.

Art. 8. *Ingresos y periodo de prueba.*—La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

a) Personal titulado: Seis meses.

b) Personal administrativo y técnico: Dos meses.

c) Subalterno: Quince días.

d) Oficios varios: Quince días.

Durante este periodo, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado periodo.

Es potestativo de las Empresas renunciar a este periodo en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

Todo ingreso se entenderá sometido a periodo de prueba cuyo cómputo se suspenderá en caso de suspensión del contrato y, consecuentemente, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria del personal contratado.

Art. 9. *Provisión de vacantes.*—En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Personal titulado.—Las plazas se cubrirán libremente por la Empresa entre los que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

2. Personal administrativo.—Los Jefes superiores, Técnicos de oficina y Cajeros serán de libre designación de la Empresa.

Los Jefes de primera se designarán libremente por la Empresa entre el personal de la misma. Para el resto del personal se seguirán dos turnos alternos: Uno de antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los de categoría inferior inmediata, y otro por elección de la Empresa entre los empleados de las dos categorías inmediatamente inferiores.

Art. 10. *Ascensos.*—1. Los Auxiliares Administrativos con cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda. Los Oficiales de segunda con siete años en la categoría o doce de antigüedad pasarán a la de Oficiales de primera.

2. Los Oficiales de primera con ocho años en la categoría o veinte en la Empresa ascenderán a la categoría de Jefe de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando, y siempre y cuando dichos trabajadores hayan ingresado en las Empresas antes del 30 de noviembre de 1970.

3. Los Aspirantes y los Botones ascenderán automáticamente al cumplir los dieciocho años de edad a la categoría de Auxiliar y Ordenanza, respectivamente.

4. Cuando no existiera vacante, el trabajador ascendido vendrá obligado a seguir desempeñando sus funciones habituales, sin que quepa por tanto reclamar por realizar trabajo de categoría inferior.

5. Lo previsto en los puntos 1 y 2 de este artículo no afectará a aquellos trabajadores que hubieran ingresado en la Empresa con posterioridad al 28 de mayo de 1985.

Art. 11. *Equiparación salarial por antigüedad de Ordenanzas, Vigilantes y Conserjes.*—El personal incluido en el nivel 12 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos (Ordenanzas y Vigilantes), a los cinco años de servicios en la categoría, será equiparado exclusivamente a efectos salariales al nivel 10 de la tabla salarial correspondiente.

Los Conserjes con siete años de servicio en tal categoría serán equiparados, exclusivamente a efectos salariales, al nivel 8 de las tablas salariales de este Convenio.

CAPITULO III

Política salarial

Art. 12. *Tablas salariales.*—Los sueldos a percibir con carácter anual (es decir, en las 16 pagas y media que se establecen en el presente Convenio Colectivo) son los siguientes:

Niveles	Pesetas
1. Provincias en las que exista una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho:	
Niveles 1 y 2	1.782.876
Nivel 3	1.597.341
Nivel 4	1.403.876
Nivel 5	1.185.513
Niveles 6, 7 y 8	1.044.254
Nivel 10	931.608
Niveles 11 y 12	880.359

Niveles	Pesetas
Nivel 13	837.703
Nivel 14	795.817
2. Resto de provincias:	
Niveles 1 y 2	1.689.421
Nivel 3	1.513.936
Nivel 4	1.331.455
Nivel 5	1.126.477
Niveles 6, 7 y 8	994.559
Nivel 10	892.060
Niveles 11 y 12	843.534
Nivel 13	805.502
Nivel 14	765.226

Art. 13. *Antigüedad*.—El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios.

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.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual (es decir, en las 16 pagas y media que se establecen en el presente Convenio Colectivo) se abonarán según las siguientes tablas:

Niveles	Pesetas
1. Provincias en las que exista una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho:	
Niveles 1 y 2	77.730
Nivel 3	69.641
Nivel 4	61.206
Nivel 5	51.686
Niveles 6, 7 y 8	45.527
Nivel 10	40.615
Niveles 11 y 12	38.382
Nivel 13	36.520
2. Resto de provincias:	
Niveles 1 y 2	73.656
Nivel 3	66.004
Nivel 4	58.049
Nivel 5	49.111
Niveles 6, 7 y 8	43.362
Nivel 10	38.891
Niveles 11 y 12	36.777
Nivel 13	35.117

Art. 14. *Pagas extraordinarias*.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará en la segunda quincena del mes de julio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes al mes de julio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

c) Extraordinaria de vacaciones: Se establece media paga extraordinaria, a abonar por las Empresas al empleado en el momento en que éste tome las vacaciones anuales correspondientes, según los criterios anteriores. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 15. *Participación en beneficios*.—En concepto de participación en beneficios las Empresas abonarán a los trabajadores dos pagas, aplicando los mismos conceptos retributivos que para las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de marzo y septiembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a estos meses.

Art. 16. *Plus por trabajo nocturno*.—Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por 100 del salario, incrementado con la antigüedad correspondiente. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las siete del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como Guardas, Vigilantes, Serenos y Porteros de noche, etc.

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 17. *Jornada laboral*.—1. Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su categoría profesional, el total máximo de horas ordinarias efectivas de trabajo para 1986 será de 1.826 horas con 27 minutos, como cómputo anual de jornada.

2. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el día 1 de enero y el 14 de junio y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año, será, con carácter general, de 42 horas y media semanales, de lunes a viernes.

3. Durante los periodos definidos en el apartado anterior la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas.

4. Quedan excluidas de los límites fijados en el apartado anterior las Empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos.

5. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, será de treinta y cinco horas semanales, comenzando ésta a las ocho horas y terminando a las quince horas, de lunes a viernes, con carácter general.

6. Quedan excluidas de lo dispuesto en el apartado anterior las Empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos, que, en todo caso, respetarán el cómputo máximo global de treinta y cinco horas semanales y la jornada continuada.

7. Se respetarán aquellas jornadas y horarios establecidos en las Empresas que, computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas.

8. Para el supuesto de que la distribución de jornada antes prevista implicara la realización de más de 1.826 horas con 27 minutos de jornada efectiva laboral anual, la Empresa, de común acuerdo con sus trabajadores o los representantes legales de éstos, optará entre la reducción proporcional correspondiente de la jornada laboral de invierno o la compensación del exceso de jornada por tiempo libre.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias estructurales; es decir, las necesarias por periodos punta de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior, en cada caso, a 2 al día, 15 al mes y 100 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la Empresa informará por escrito y mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las habituales de aquellas otras derivadas de fuerza mayor y las estructurales.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a 16,5 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 12 y 13 del presente Convenio). El divisor será la cifra de 1.826,45. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75 por 100.

8. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, la realización por parte de éste de las horas extraordinarias estructurales podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175 por 100 de las realizadas, en lugar de su retribución económica.

En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias estructurales que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

Art. 19. *Vacaciones*.-1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año, salvo la opción en contra del interesado contemplada en el apartado 5 de este artículo.

3. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, dando preferencia al más antiguo. No obstante lo anterior, se atenderá a la previsión recogida en el apartado c) del número 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos, siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días como mínimo.

5. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más. La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

En caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalan en el párrafo anterior.

6. No podrán disfrutar de las vacaciones en el período que se señala en el apartado anterior más de un 30 por 100 de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5 por 100 de la misma.

7. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de abril de cada año.

8. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la Empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Art. 20. *Permisos sin sueldos y licencias*.-Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de quince días máximo al año y habrá de otorgárselos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Art. 21. *Fiestas locales*.-Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el Centro de trabajo la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá producirse una semana al año.

Como excepción a lo anterior, en aquellas plazas en las que la semana de celebración de las fiestas locales coincida con la jornada laboral de verano descrita en el párrafo 5 del artículo 17 del presente Convenio, los Centros de trabajo ubicados en ellas podrán sustituir la forma de reducción de jornada citada en el párrafo anterior por la consistente en retrasar la entrada al comienzo de la jornada en hora y media y adelantar la salida del final de la jornada en otra hora y media.

Art. 22. *Excedencias*.-1. La excedencia podrá ser voluntarias o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante 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.

2. Asimismo podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa a los trabajadores que ejerzan

funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. 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 a dos años 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.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 23. *Seguridad social*.-En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica durante toda la duración de la incapacidad laboral transitoria.

c) En bajas por incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización, igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día, son el 60 por 100 de la base de la cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100, como venía siendo.

Art. 24. *Traslados*.-1. Por solicitud del trabajador. En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de la Empresa, tendrá preferencia para el traslado, en primer lugar, el empleado que lo solicite para reunirse con el cónyuge y, en segundo lugar, el más antiguo en la solicitud.

2. Por necesidades del servicio:

a) Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en Empresas con Centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

b) Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

La compensación a percibir por el traslado comprenderá:

Locomoción del interesado y de los familiares que convivan con él.

Transporte de mobiliario, ropas y enseres.

Indemnización en metálico equivalente a dos meses de salario real.

El importe aproximado de los anteriores gastos se abonará por adelantado cuando el interesado lo reclame.

Sólo podrán ser trasladados los trabajadores con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez.

En cualquier caso, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de cuarenta y cinco días desde su notificación por escrito al trabajador.

3. *Permutas*: Los trabajadores de una misma Empresa podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva

de lo que la Empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 25. *Jubilación.*—Los trabajadores, al cumplir los 64 años de edad, podrán jubilarse con el 100 por 100 de los derechos pasivos, quedando las Empresas obligadas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y con contratos de la misma naturaleza que los extinguidos.

Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto

Art. 26. *Seguro de vida.*—Las Empresas se comprometen a suscribir un seguro de vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales asegurados:

- 1.500.000 pesetas para caso de fallecimiento.
- 1.500.000 pesetas para caso de incapacidad profesional total y permanente.
- 1.500.000 pesetas en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de incapacidad profesional total y permanente y la invalidez absoluta y permanente, cesarán, en todo caso, al finalizar la anualidad del seguro y dentro de la cual el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Art. 27. *Reconocimiento médico anual.*—Las Empresas dispondrán las medidas oportunas para que, con cargo a las mismas, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, consistente en las siguientes pruebas:

1. Estudio clínico general.
2. Radioscopias de tórax.
3. Análisis de orina.
4. Análisis de sangre.
5. Vista y oído.
6. Examen psicotécnico.
7. Radiografías de columna para quien lo solicite.
8. Pruebas destinadas a la detección de flebitis para quien lo solicite.
9. Revisión ginecológica para quien lo solicite.

Art. 28. *Servicio militar o civil sustitutorio.*—Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar, o en el civil que lo sustituya, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin haberse reincorporado a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral. Los trabajadores que hayan ingresado en la Empresa antes del 1 de enero de 1985 y que se incorporen al servicio militar con carácter obligatorio o al servicio civil que lo sustituya percibirán el 75 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus expensas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Los trabajadores contratados a partir del 28 de mayo de 1985, y que hayan de prestar servicio militar, podrán trabajar en sus Empresas por horas —que se abonarán a prorrata de su sueldo—, cuando sus obligaciones militares les permitan acudir a su puesto de trabajo y siempre que ello no trastorne el régimen de trabajo: apreciación que hará libremente la Empresa. Si la Empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes de empleado y soldado. En todo caso, percibirá las dos pagas extraordinarias semestrales previstas en los apartados a) y b) del artículo 14 de este Convenio.

Art. 29. *Anticipos al personal.*—1. El personal tendrá derecho, para necesidades propias justificadas, que no habrán de ser perentorias, a un anticipo consistente en seis mensualidades del sueldo señalado para su categoría profesional en las tablas recogidas en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

2. Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en la cuantía máxima del 10 por 100 de cada paga.

Art. 30. *Ayuda para estudios.*—1. Las Empresas, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonarán, para cursar estudios en Centros oficialmente reconocidos, el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los Centros de enseñanza, así como del importe de los libros correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

3. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.

Art. 31. *Plus de transporte.*—A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 200 pesetas por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

Art. 32. *Gratificación por mando.*—El Jefe de segunda con mando percibirá un 5 por 100 más de su sueldo como gratificación por mando.

Art. 33. *Quebranto de moneda.*—Los Cajeros, con o sin firma, responsables de la Caja de la Empresa o centro de trabajo, y los cobradores percibirán por este concepto la cantidad de 2.290 pesetas mensuales.

Art. 34. *Salidas y dietas.*—Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

- Una comida fuera: 1.439 pesetas.
- Dos comidas fuera: 2.304 pesetas.
- Dos comidas y pernoctar fuera: 4.607 pesetas.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá en un 50 por 100.

Art. 35. *Gastos de locomoción.*—1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa, los trabajadores utilicen su automóvil particular, se les abonará a razón de 17 pesetas por kilómetro.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100), será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 36. *Faltas.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o cuarenta durante un año.
2. Fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la

Empresa o fuera de la misma durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la Empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Art. 37. *Sanciones.*—Régimen de sanciones: Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 38. *Derechos sindicales.*—En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 39. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—En el caso de los miembros de los Comités de Empresa, o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.

Art. 40. *De los Sindicatos.*—1. Las Empresas deberán respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las Empresas despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los miembros de las Comisiones Negociadoras de los sucesivos Convenios designados por los Sindicatos que integren las citadas Comisiones, y que sean trabajadores en acervo de Empresas afectadas por los Convenios, dispondrán, con independencia del crédito de horas sindicales que pudiera corresponderles como representantes legales del personal, de licencias retribuidas por el tiempo que empleen en las reuniones de la Comisión Negociadora.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. *Cláusula de revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre de 1986 una variación acumulada superior al 8 por 100, respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión exclusivamente sobre los conceptos de tablas salariales (artículo 12), quebranto de moneda (artículo 33) y dietas (artículo 34), tan pronto se constate esta circunstancia y en función del índice que publique el INE del 93,75 por 100 del exceso sobre el mencionado 8 por 100.

El incremento que, de cumplirse los supuestos anteriores, deba realizarse, tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 1986 y se aplicará exclusivamente sobre los conceptos anteriormente citados vigentes al 31 de diciembre de 1985.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1987.

Segunda. *Comisión Paritaria.*—1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Titulares:

ASNEF.

«Transleasing Banesto, S. A.»

«Sociedad de Financiación de Ventas a Crédito, S. A.» (SOFT-VAC).

«Fomento de Crédito y Comercio, S. A.» (FOCRECOM).

CC. OO.:

Don Rafael García Cobo.

Don Antonio Pérez Sánchez.

UGT:

Don Eloy Fernández García.

Suplentes:

ASNEF.

«Española de Financiaciones Generales, S. A.» (ESFINGE).

«Central de Leasing, S. A.» (LICO).

SETRISA.

CC. OO.:

Don Luis Gómez Martínez.

Don Javier Gatus Pena.

UGT:

Don José Antonio Bernabeu Sánchez.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la Asociación de Empresarios o de los Sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en una acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Tercera.—Condiciones de exclusión.—Las tablas salariales que se fijan en los artículos 12 y 13 del presente Convenio Colectivo 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 1984 y 1985. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1986.

Las Empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos se trasladará a la Comisión Paritaria 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 a las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, 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 los 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.