

13926 RESOLUCION de 5 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.639 el protector auditivo tipo tapón, modelo «Oto-Tap», fabricado y presentado por la Empresa «Procesa, Prophyl Center, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, 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 el protector auditivo tipo tapón, modelo «Oto-Tap», presentado por la Empresa «Procesa, Prophyl Center, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, travesera de Gracia, número 314, plantas cuarta y quinta, y de su fabricación como protector auditivo tipo tapón de clase D, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase 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: «MT—Homol. 2.639. 5-5-1988. Protector auditivo tipo tapón de clase D».

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-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 5 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

13927 RESOLUCION de 10 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión de Centros Farmacéuticos, Sociedad Anónima» (UNICEFAR).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión de Centros Farmacéuticos, Sociedad Anónima» (UNICEFAR), que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2.º, de la Ley 8/1980, 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, 10 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
«UNION DE CENTROS FARMACEUTICOS,
SOCIEDAD ANONIMA»**

CAPITULO PRIMERO

Alcance del Convenio

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de UNICEFAR, S. A., de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Será de aplicación en todos los Centros de trabajo de UNICEFAR, S. A.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en UNICEFAR, S. A., a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como al personal eventual o interino.

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que en el organigrama de la Empresa figure dentro del área directiva o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1988, finalizando el 31 de diciembre de 1989.

Será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del presente Convenio en diciembre de 1989.

Art. 5.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán considerados globalmente y en cómputo conjunto. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperio de ley, jurisprudencial, contencioso-administrativo y Convenio o pacto de cualquier clase.

Será motivo de revisión el que alguna de las leyes, ordenanzas, disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de UNICEFAR, S. A., concedan mejoras o condiciones económicas sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

Art. 6.º *Garantía personal*.—Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que para el personal de la categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, y ello sin perjuicio de la práctica de absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.º

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º *Organización del trabajo*.—Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo, con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las sugerencias que los trabajadores hagan llegar a través de sus jefes inmediatos al Departamento de Personal, y tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en estos temas.

Art. 7.º bis *Organización del trabajo*.—Las partes signatarias se comprometen a evaluar cada puesto de trabajo de la Empresa con métodos generalmente aceptados, y a través de una Empresa de ingeniería que sea designada de mutuo acuerdo. Esta evaluación iniciará a partir de la instalación del nuevo almacén, finalizando el 31 de diciembre de 1988.

CAPITULO III

Del personal

Art. 8.º *Ingresos*.—Cuando se vaya a producir un ingreso en la Empresa o se cree un nuevo puesto de trabajo, las pruebas selectivas para realizar las determinará la Dirección de la Empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro de trabajo tendrán función de vigilancia y control del resultado de dichas pruebas.

Art. 9.º *Ascensos*.—Cuando se vaya a producir un ascenso en la Empresa de superior categoría se contará con el personal de la categoría vacante prioritariamente, pero no exclusivamente. Será obligatoria la comunicación de la vacante en el momento en que se tenga conocimiento por parte de la Dirección de la Empresa.

A dicha vacante podrá optar cualquier trabajador, sin distinción de categoría.

Las pruebas selectivas, salvo acuerdo distinto entre la dirección y representantes de los trabajadores, se realizarán a los treinta días de haberse producido la vacante, en caso de cubrirse.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán función de vigilancia y control de dichas pruebas. En las pruebas a realizar, en caso de igual resultado, tendrá prioridad la persona de la misma sección que la hubiera.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 10. *Tabla de salarios*.—El sueldo base mensual para categoría profesional durante el año 1988 queda fijado en el IPC más un 2 por 100 sobre las tablas de 1987.

Para 1989 el sueldo base mensual se obtendrá de aplicar el IPC de 1988 más un 4 por 100 sobre las tablas de 1988, si en ambos casos al 50 por 100 lineal y 50 por 100 porcentual.

Art. 11. *Antigüedad*.—El plus de antigüedad consistirá en el 100 del salario base por cada cuatrienio de servicio en la Empresa computándose a partir de los dieciocho años cumplidos.

Todo el personal que se contrate a partir de la vigencia de este Convenio no se verá afectado por el apartado anterior, si en el momento de su contratación ya tenía antigüedad desde la fecha de alta en la Empresa.

Art. 12. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se establecen cinco gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de la Tabla Salarial corre-

ente, computándose al efecto el salario base más la antigüedad, que serán abonadas:

- Paga de beneficios: 16 de marzo.
- Paga de mayo: 16 de mayo.
- Paga de vacaciones: 16 de julio.
- Paga de octubre: 16 de octubre.
- Paga de Navidad: 16 de diciembre.

El personal que ingrese dentro del año percibirá la parte proporcional de dichas pagas en relación con el tiempo trabajado.

Si la fecha en que se abonan las pagas coincide con fiesta o víspera de fiesta se adelantará dos días.

Art. 13. *Abono de salarios.*—Las pagas relativas al mes serán abonadas por la Empresa con setenta y dos horas de antelación.

Para facilitar este apartado el cómputo de las horas extraordinarias cerrará el día 15 de cada mes, inclusive.

Art. 14. *Complemento de jubilación.*—Todos aquellos trabajadores que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio tendrán derecho a percibir el siguiente complemento de jubilación:

Si la jubilación voluntaria se produce a los:

- Sesenta años: 1.000.000 de pesetas.
- Sesenta y un años: 950.000 pesetas.
- Sesenta y dos años: 900.000 pesetas.
- Sesenta y tres años: 850.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años: 800.000 pesetas.
- Sesenta y cinco años: 750.000 pesetas.

CAPITULO V

Del tiempo de trabajo

Art. 15. *Jornada laboral.*—La duración de la jornada ordinaria de trabajo durante el período de 1 de enero de 1988 al 28 de febrero de 1988 será de treinta y nueve horas, y a partir del 29 de febrero de 1988 de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo, tanto para el personal de jornada continuada como para el personal en jornada partida, y con horario que establezca la Empresa sobre la base actual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. A estos efectos todo el personal deberá fichar tanto a la entrada como a la salida en ropa de trabajo.

El personal que trabaje en régimen de jornada continuada dispondrá quince minutos diarios de descanso, computándose el mismo como trabajo efectivo.

Art. 16. *Horario.*—La Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán un calendario laboral donde se detallarán los horarios y los turnos de trabajo para cada Centro y en función de las necesidades de servicio a las farmacias. A la hora de confeccionar el calendario laboral se tendrá en cuenta las peculiaridades de cada zona.

Art. 17. *Guardias.*—En los almacenes donde se vienen realizando turnos de guardia se seguirán haciendo como hasta el momento. Dentro de la obligatoriedad de mantener dichos turnos, se faculta a los directores de cada Centro de trabajo para que pacten con los representantes legales de los trabajadores los turnos de guardia que en cada caso sean rotatorios.

Las horas de los turnos de guardia tendrán consideración de festivas.

Art. 18. *Vacaciones.*—Todo trabajador disfrutará de unas vacaciones anualmente retribuidas de treinta días naturales, con independencia de la categoría y antigüedad. El período vacacional se disfrutará entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. En todo caso, se tendrán en cuenta las necesidades de trabajo.

En la elección será respetada la antigüedad. Si por mayoría simple de los trabajadores afectados de cada sección solicitasen que la elección de vacaciones sea rotatoria, así se realizará.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones en el período indicado, por necesidades de la Empresa, percibirán una bolsa compensatoria fijada en 2.500 pesetas diarias.

El calendario de vacaciones será publicado por la Empresa en el tablón de anuncios a partir de 1 de marzo, y como fecha tope el 31 de marzo.

No se tendrán en cuenta a efectos de la bolsa compensatoria los días que se deriven del inicio de las vacaciones en la fecha más favorable para el trabajador (el lunes). A estos efectos tampoco se tendrá en cuenta aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente las vacaciones, o aquellos que les sea imposible por causa de enfermedad el disfrute de las mismas en los períodos señalados.

Las vacaciones quedarán interrumpidas en el caso de que el trabajador sufra algún accidente durante las mismas.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Sólo se realizarán horas extraordinarias cuando las necesidades de la Empresa así lo exijan, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos y días festivos serán abonadas con un aumento del 200 por 100 sobre las horas ordinarias. La Empresa dispondrá anualmente del número de horas

necesarias, fuera de la jornada de trabajo, para la realización del inventario anual, exceptuándose sábados a la tarde y festivos y respetándose en todo caso, la voluntad de los trabajadores. El tiempo empleado para la realización de los trabajos de inventario, si se hace fuera de la jornada normal, será abonado como horas extraordinarias, aunque en realidad dichas horas no tengan tal naturaleza.

CAPITULO VI

Enfermedades, excedencias, licencias

Art. 20. *Ayudas en caso de enfermedad y accidentes.*—Desarrollando lo establecido en el artículo 54 de la Ordenanza de Comercio, el personal enfermo tendrá derecho a percibir durante dieciocho meses el salario íntegro que le corresponda a su categoría.

Art. 21. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año, ni superior a tres, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Los trabajadores que hayan solicitado la excedencia por nacimiento de un hijo, desgracias familiares graves o cualquier otra causa que tenga la suficiente entidad a juicio de la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, tendrán garantizada la incorporación a su puesto de trabajo en el momento que finalice la misma.

La excedencia por nacimiento de un hijo deberá solicitarse, como muy tarde, a los treinta días del nacimiento.

Será preceptivo comunicar con treinta días naturales de antelación su reintegro al trabajo, entendiéndose su incumplimiento como renuncia al derecho. En todos los demás casos se producirá la reincorporación cuando exista vacante de dicho puesto de trabajo.

Art. 22. *Licencias retribuidas.*—Se amplía lo dispuesto en el artículo 37.3. b), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de enfermedad en lo siguiente:

Las licencias retribuidas se disfrutarán si se desean «alternativamente», en el transcurso de la enfermedad, previa comunicación al Departamento de Personal.

Si la hospitalización es domiciliaria, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente licencia.

Todos «los trabajadores» que lo deseen, podrán solicitar la licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- 1.º Solicitud por escrito al Departamento de Personal.
- 2.º Justificación de que el padre y la madre trabajan por cuenta ajena.
- 3.º Este derecho, en todo caso, surtirá efecto a partir de que la madre haya agotado la licencia por maternidad.
- 4.º Justificación de cotización a la Seguridad Social del otro cónyuge y certificación al Departamento de Personal correspondiente de que este derecho lo disfruta uno de los padres.

Art. 23. *Licencias no retribuidas.*—El trabajador, con independencia de lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, una vez al año y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por concepto alguno, descontándose además la cuota empresarial de la Seguridad Social, pagas extraordinarias y vacaciones, por un plazo máximo de siete días naturales e ininterrumpidos, en base a las causas siguientes:

- A) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- B) Por estudios, siempre y cuando se acredite mediante certificado del Centro académico que la finalidad es la realización de exámenes.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 24. *Traslados.*—Los traslados del personal que impliquen desplazamientos deberán ser realizados de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados ante la presencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 25. *Diets.*—Todos aquellos trabajadores que se desplacen por cuenta de la Empresa irán a gastos pagados, sin sobrepasar la categoría de hotel de tres estrellas. Asimismo, se establece que la dieta para el año 1988 será de 1.600 pesetas por comida o cena y 800 pesetas por desayuno. Durante el año 1989 esta cuantía se incrementará en el IPC estatal más cuatro puntos.

En caso de desplazamiento por cuenta de la Empresa, se abonará el kilometraje en la misma cantidad que se tenga estipulado.

Art. 26. *Premio a la constancia en la Empresa.*—Todas aquellas personas que cumplan veinticinco años al servicio de la Empresa tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por una sola vez, y los que cumplan cuarenta años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias por una sola vez.

Art. 27. *Fondo cultural y recreativo.*—La Empresa entregará la cantidad de 70.000 pesetas por cada Centro de trabajo más la cantidad

de 1.800 pesetas durante el año 1988, incrementado en el IPC estatal más el 4 por 100 para el año 1989, por el número de personas fijas al principio de cada año y por año para aspectos culturales y recreativos, que serán administrados por los representantes de los trabajadores con la supervisión de la Dirección de la Empresa.

Art. 28. Seguro de invalidez y muerte.—A la firma del presente Convenio se suscribe póliza número 743.013/270 con la Compañía de Seguros «Cresa» (Aseguradora Ibérica), de acuerdo con las condiciones que marca la misma y que garantiza:

Cobertura de contrato: Los accidentes que puedan sobrevenirles a los empleados de la Empresa UNICEFAR, S. A., con domicilio social en Bilbao, durante su ocupación profesional y su vida privada (cobertura veinticuatro horas).

Garantías: Dentro de los límites establecidos en el apartado siguiente la póliza garantiza:

A) Muerte: Inmediata o dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente.

B) Invalidez permanente: Inmediata o sobrevenida dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente. Si la invalidez resultase parcial, la indemnización se abonará de conformidad al baremo de incapacidades establecido en las condiciones generales de la póliza.

Tabla de capitales: Los capitales que se garantizan por asegurado son los siguientes:

Muerte: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 2.000.000 de pesetas.

Art. 29. Garantía del puesto de trabajo.—No se aplicará ningún tipo de sanción a los trabajadores de UNICEFAR, S. A., que sufran detención policial por motivos políticos y sindicales. El trabajador conservará y tendrá derecho a su reingreso al puesto de trabajo.

A los conductores que sufran suspensión temporal o total del permiso de conducir por cualquier causa, exceptuando la alcoholemia o droga, se les destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

Art. 30. Trabajo en pantallas de datos.—Todas las mujeres embarazadas que lo soliciten serán transferidas a otro tipo de trabajo que no conlleve la utilización de pantallas de datos durante el período de su embarazo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 31. Reconocimiento médico.—Anualmente se efectuará al personal de UNICEFAR, S. A., un reconocimiento médico con cargo a la Empresa, que consistirá en:

Análisis de sangre: Hematimetría completa, velocidad de sedimentación, glucemia y urea.

Análisis de orina: Investigación de anormales y sedimentos.

Radioscopia del tórax.

Tensión arterial.

Electrocardiograma.

Revisión de oídos: Audiometría y otoscopia.

Revisión de ojos: Visión de cerca y de lejos, campimetría, deslumbramiento, reflejo pupilar y fondo de ojo.

Art. 32. Limpieza.—La Empresa se compromete a realizar una vez al año una limpieza y desinfección general en la primera quincena de junio.

Art. 33. Prendas de trabajo.—La Empresa proveerá a los trabajadores de la misma de un traje de trabajo al año, que consistirá en:

Para el personal masculino de almacén: A elegir entre una camisa o chaqueta y un pantalón o bombacho.

Para el personal masculino de oficina: Una chaqueta.

Para el personal femenino de almacén: Una bata y un pantalón o bombacho.

Para el personal femenino de oficina: Una bata.

Para el personal de garaje y chóferes: Además de las indicadas para el personal masculino de almacén, una prenda de abrigo impermeable y calzado adecuado.

Las prendas de abrigo impermeable y calzado se darán contra la entrega de las anteriores, debiendo almacenarse las mismas en las dependencias de la Empresa.

Para el personal de almacén se incluirá en la nómina de abril la cantidad de 1.500 pesetas, destinadas a la compra de calzado.

CAPITULO IX

De los derechos de representación colectiva

Art. 34. Derechos del Comité y Delegados.—Cada Delegado o miembro del Comité dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales para el desarrollo de sus funciones, que pueden ser acumuladas entre los distintos representantes si así lo estiman oportuno. En este caso se dará comunicación escrita a la Dirección de la Empresa.

Art. 35. La negociación del Convenio.—En época de la negociación del Convenio, desde mes y medio antes de la finalización del anterior Convenio y hasta la firma del siguiente, no existirá limitación alguna de horas establecido en el artículo anterior.

Art. 36. Asambleas.—Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo y en el Centro de trabajo, bastando que se comunique a la Dirección de la Empresa la celebración y el orden del día de la misma siempre que no se perjudique otro turno o tipo de trabajo.

Art. 37. Gastos de Comité y Delegados.—Los miembros del Comité y Delegados de Personal cuando se reúnan conjuntamente para la negociación del Convenio, con conocimiento de la Dirección de la Empresa, disfrutará de los mismos derechos recogidos en el artículo anterior.

Art. 38. Sanciones.—En toda sanción, sea escrita o verbal, que vayan a ser impuesta por la Empresa, deberán ser oídas las personas afectadas y si éstas lo solicitasen, junto a los representantes de los trabajadores.

Art. 39. Fomento de la formación del personal.—La Empresa ofrecerá unas becas para los trabajadores como fomento a su formación, en la consiguiente proporción: 4 en Bilbao y 1 en cada plaza, siendo 20.000 pesetas cada una y pudiendo acumularse entre ellas en supuesto de que quede alguna vacante o sobre dinero.

Los estudios que se contemplan para estas becas serán los siguientes:

1.º Graduado Escolar, BUP y Universitario.

2.º Idiomas.

3.º Gestión Empresarial.

3-1 Gestión Contable.

3-2 Gestión Financiera.

3-3 Gestión Stock.

3-4 Gestión Personal.

3-5 Informática.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en fecha y lugar antedichos.

Comisión paritaria

Se crea para el presente Convenio la Comisión paritaria para la determinación de las competencias de seguimiento, control e interpretación, compuesta por los siguientes miembros:

Don Javier Azagra;
Don Félix R. García;
Don Juan Bonilla;
Don Angel Martínez;
Doña Eguzkiñe Ortiz, y
Doña Asunción Ramos.

13928 RESOLUCION de 12 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para el año 1988 del Convenio Colectivo de Agencias de Viaje.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Agencias de Viajes para el año 1988 que fue suscrita con fecha 18 febrero de 1988, de una parte, por las Asociaciones Empresariales «AEDAVE», «AVIBA» y «UNAV», en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Central sindical UGT, en representación de los trabajadores de este mismo sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1987 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del 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, 12 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Revisión salarial del Convenio Colectivo de las Agencias de Viajes para el año 1988

Art. 23. Salario base:

Nivel de responsabilidad número 1: 87.723 pesetas/mes.

Nivel de responsabilidad número 2: 84.980 pesetas/mes.

Nivel de responsabilidad número 3: 76.753 pesetas/mes.

Nivel de responsabilidad número 4: 74.013 pesetas/mes.

Nivel de responsabilidad número 5: 68.533 pesetas/mes.

Nivel de responsabilidad número 6: 63.049 pesetas/mes.

Nivel de responsabilidad número 7: 41.119 pesetas/mes.

Art. 27. Plus de transporte:

Plus de transporte mensual (x 12): 3.113 pesetas.