

al 3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto al 1 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1988.

El importe de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1989.

Art. 29. Compensación y absorción.—Los beneficios concedidos en el presente Convenio y las mejores condiciones económicas que disfruten los trabajadores de «Europcar IB, Sociedad Anónima», consideradas globalmente y en su cómputo anual, no se compensarán y ni la absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidos por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Art. 30. Derechos sindicales.—La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por los actuales Delegados de Personal, más los que en lo sucesivo puedan ser elegidos en los distintos Centros de trabajo, hasta un máximo de doce componentes, como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre los programas de la producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

3. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Conocer el balance, la cuenta de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

f) Cualesquiera otra competencia y deber establecido en la Ley.

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores, a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de veinte horas mensuales.

Los miembros de los Comités o Delegados de Personal, acumularán a petición propia y previa autorización del Comité Intercentros, las horas de los componentes en uno o varios de los miembros o Delegados, avisándolo con suficiente antelación a 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 ejercitada por cualquier miembro o Delegado de Personal. El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio o los de su misma categoría.

No serán computables las horas utilizadas como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier Delegado de Personal, como tampoco se computarán dentro del máximo de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros del Comité Intercentros o de la Empresa, como consecuencia de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en que sean afectados o Comisiones Paritarias, 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 la 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, reuniones, jornadas o congresos organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación y 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 este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia, sin modificar el resto del texto del Convenio.

Art. 30 bis. Período no retribuido y Secciones Sindicales.—Se deberá permitir a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa permisos no retribuidos de hasta quince días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales, reuniones o campañas electorales fuera de las Empresas, avisándolo con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo. El número de éstos será de uno por cada Sección Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa sobre los órganos representativos que establezcan las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente a los despidos y sanciones de estos últimos.

CAPÍTULO VI

Art. 31. Comisión mixta de vigilancia, interpretación y aplicación.—Se constituirá una Comisión de Vigilancia y Control del Convenio Colectivo, compuesta por los representantes de los trabajadores, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa, y otros dos representantes de la Empresa, al objeto de velar por el exacto cumplimiento de lo pactado, así como la interpretación del mismo, someténdose ambas partes, en caso de discrepancia, a la autoridad laboral.

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a reunirse por lo menos una vez al mes para verificar el exacto cumplimiento de este Convenio.

Art. 32. Garantía de puestos de trabajo.—La Empresa se obliga a mantener todos los puestos de trabajo, tanto fijos como eventuales, hasta la finalización del presente Convenio.

Igualmente en caso de que se produjera una baja en la Empresa, independientemente del motivo que la genere, la Compañía se obliga a suplirla con una contratación de idénticas características. De forma que en el caso de que la baja fuese de un trabajador fijo, la Empresa haría fijo a un trabajador eventual y contrataría a otro trabajador.

La Empresa negociará con el Comité Intercentros la continuidad laboral en la misma de aquellos trabajadores que cumplan, durante la vigencia del presente Convenio, el período máximo de Contratación Temporal (tres años).

La Empresa se obliga a hacer fijos a aquellos eventuales que vengán desarrollando funciones que se mantengan en el ámbito productivo de la Empresa, de forma permanente.

Art. 33. Gastos de traslado.—En el supuesto de traslado con carácter forzoso, la Compañía se compromete a correr con todos los gastos de vivienda, traslado, colegios, locomoción, etc., durante el primer año, el 100 por 100 de la vivienda durante el segundo y tercer año, así como una indemnización, a pactar, por traslado.

16191 RESOLUCION de 1 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Europguide, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europguide, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1988, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores de esta Sociedad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 1 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE «EUROPGUIDE», DE UNA PARTE, Y LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.—El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de Centros de trabajo de la Empresa «Europguide», radicadas en el Estado español.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa citada, con independencia del tipo de contratación que formalicen.

CAPITULO II

Vigencia y duración

Art. 3.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de su firma por las partes negociadoras, re trayéndose en sus efectos retributivos al 1 de abril de 1988.

Art. 4.º *Duración y denuncia.*—La duración de este Convenio será de un año hasta el 31 de marzo de 1989.

Finalizando 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 dos meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalada, o la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y restantes partes negociadoras. Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación 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 febrero del año en que se haya producido la denuncia, las partes negociadoras se reunirán para establecer las fechas y proceso de discusión del Convenio siguiente.

CAPITULO III

Grupos profesionales

Art. 5.º *Niveles profesionales.*—Nivel de responsabilidad 1. Mando superior. Se adscriben: Jefe superior (3) y titulado superior (1).

Nivel de responsabilidad 2. Mando medio. Se adscriben: Jefe de primera (3), Jefe de segunda (3) y titulado auxiliar.

Nivel de responsabilidad 3. Técnico superior. Se adscriben: Oficial de primera (5), Guía turístico (3), Taquimecanógrafa, un idioma extranjero (3), Telefonista/Recepcionista, dos idiomas extranjeros (5) y Traductor/Intérprete, dos idiomas extranjeros (5).

Nivel de responsabilidad 4. Técnico medio. Se adscriben: Oficial de segunda (5), Transferista/Intérprete (5), Taquimecanógrafa, idioma nacional (5), Telefonista/Recepcionista, un idioma extranjero (5) y Asistente de grupo turístico (5).

Nivel de responsabilidad 5. Técnico especialista. Se adscriben: Auxiliar de primera (7) y Telefonista/Recepcionista, idioma nacional (5).

Nivel de responsabilidad 6. Asistentes. Se adscriben: Auxiliar (7), Telefonista (7) y Ordenanza (6).

Nivel de responsabilidad 7. Asistentes menores de dieciocho años. Se adscriben: Botones de dieciséis años (12) y de diecisiete años (11).

Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al régimen general de la Seguridad Social.

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

CAPITULO IV

Contratación

Art. 6.º *Admisión de nuevo personal.*—En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante o para plaza de nueva creación, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección.

Art. 7.º *Contratación y finiquitos.*—Los contratos de trabajo que se suscriban serán por escrito y deberán ser notificados a la representación de los trabajadores dentro de los cinco días siguientes al de su firma.

Asimismo, en caso de contratos eventuales, las condiciones generales de los mismos no podrán en ningún supuesto ser inferiores a las establecidas legalmente, y si el contrato eventual continuase, en calidad de fijo, en la plantilla de la Empresa, se computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la Empresa les sea entregado el documento finiquito que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto de la fecha de su percepción.

Art. 8.º *Dimisiones.*—Las dimisiones del personal, una vez superado el período de prueba, habrán de avisarse por escrito a la Dirección de la Empresa con, al menos, quince días de antelación. Si no se realizase este previsto, los interesados perderán un día de salario por cada día de retraso.

CAPITULO V

Jornadas, horario, descansos, vacaciones, licencias

Art. 9.º La jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. El horario de trabajo será pactado entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes de común acuerdo, estableciendo en forma y manera que se trabajen cuarenta horas en concepto semanal, sin perjuicio de los reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada. Si bien dichos reajustes no computarán por períodos superiores a dos semanas. Semanalmente se disfrutará del descanso legalmente establecido, que teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a desarrollar, éste no caerá necesariamente en domingo. El no disfrute del algún día libre podrá ser acumulado de mutuo acuerdo al período vacacional.

El trabajador disfrutará de los descansos vacacionales de libranza, licencias y de sábados libres fijados en el Convenio estatal de Agencias de Viajes. Dada la peculiar naturaleza de la actividad de guías turísticos, ambas partes convienen que las fiestas de carácter abonable no recuperable u otros días libres pactados en el Convenio estatal antes citados se acumulen al período de vacaciones anuales.

Art. 10. *Trabajo nocturno.*—Se fija un plus de trabajo nocturno de 1.225 pesetas por hora trabajada. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las siete horas.

Art. 11. Se realizarán las horas estructurales dentro de los límites marcados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende como tales los necesarios por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de guía turístico.

Se retribuirán a 825 pesetas la hora extra realizada en día laboral no festivo y a 1.225 pesetas la hora extra realizada en festivo.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 12. *Retribuciones.*—Las retribuciones del trabajador están constituidas por los siguientes conceptos:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de marzo.

Bonificación por años de servicio.

Plus de transporte.

Plus de promoción auxiliares, en su caso.

Plus de actividad, en su caso.

Plus de idiomas, en su caso.

Art. 13. *Salario base.*—Los salarios correspondientes para el período de vigencia del Convenio son los siguientes:

Nivel de responsabilidad 1: 87.723 pesetas mensuales.

Nivel de responsabilidad 2: 84.980 pesetas mensuales.

Nivel de responsabilidad 3: 76.753 pesetas mensuales.

Nivel de responsabilidad 4: 74.013 pesetas mensuales.

Nivel de responsabilidad 5: 68.533 pesetas mensuales.

Nivel de responsabilidad 6: 63.049 pesetas mensuales.

Nivel de responsabilidad 7: 41.119 pesetas mensuales.

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y 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.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva el 30 de junio.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción mes se computará como unidad completa.

Art. 15. *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 31 de marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa.

Art. 16. *Antigüedad.*—Los aumentos retributivos por años de servicio consistirán en trienios del 5 por 100 del salario base. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Art. 17. *Plus de transporte.*—En concepto de plus de transporte los trabajadores percibirán la cantidad de 3.113 pesetas mensuales. Este plus se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

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

Cuando se realicen actividades de guías turísticos se abonarán los gastos de transporte ocasionados en su función hasta el límite que marque la legislación vigente.

Art. 18. Promoción de Auxiliares.—Los trabajadores que, adscritos al nivel de responsabilidad 6, lleven desempeñando funciones de Auxiliar por el tiempo efectivo de trabajo durante tres años, accederán al nivel 5 con la categoría de Auxiliar primera a todos los efectos.

El acceso de 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 6, en base a la mayor experiencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que lleven dos años cumplidos en el nivel 5, realizando las funciones de Auxiliar primera, 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.

Art. 19. Plus de actividad.—Los trabajadores que realicen funciones de guía turístico tendrán los siguientes complementos retributivos que servirán de base para obtener su salario mensual:

Medio día (cuatro horas) en Madrid mañana o tarde: 4.070 pesetas hasta cinco personas; a partir de cinco personas, suplemento por persona, 76 pesetas.

Día completo (ocho horas) en Madrid o excursiones fuera de Madrid: 5.015 pesetas hasta cinco personas; a partir de cinco personas, suplemento por persona, 76 pesetas.

Visita más traslado tiene un suplemento de 2.850 pesetas.

Servicio de «forfait» medio día (cuatro horas): 4.580 pesetas.

Servicio de «forfait» día completo (ocho horas): 5.480 pesetas.

Servicios guía de ruta en España: 7.045 pesetas.

Servicio guía de ruta en extranjero: 8.295 pesetas.

Art. 20. Plus de idiomas.—Los servicios turísticos con utilización del idioma alemán tendrán un plus de 1.910 pesetas en excursiones de medio día, y 2.510 en excursiones de día completo.

Art. 21. Dietas.—Se estipulan las siguientes dietas:

Por almuerzo: En Madrid, 1.365 pesetas; fuera de Madrid, 1.730 pesetas, y en el extranjero, 2.450 pesetas.

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 22. Defunción.—En caso de defunción, la Empresa en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades al cónyuge, hijos, ascendientes o persona legalmente designada por el trabajador.

Art. 23. Incapacidad laboral transitoria (ILT).—Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social en materia de prestación por ILT los siguientes complementos económicos con cargo al empresario: En las situaciones de ILT derivadas de accidente laboral y maternidad, el trabajador percibirá la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior a la baja, desde el primer día y por un período máximo de doce meses, a contar desde la fecha de inicio de dicha situación.

En las situaciones de ILT derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador percibirá la diferencia hasta el 100 por 100 del salario real, tomando como base el del mes anterior al de la baja a partir del cuarto día de ILT y hasta un máximo de dos meses, a contar desde el inicio de dicha situación.

Art. 24. 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.

Art. 25. Formación Profesional.—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la Empresa, a los cursos de Formación Profesional que se impartan en los Centros oficiales, Asociaciones profesionales, etcétera.

La Empresa abonará de mutuo acuerdo una subvención al Sindicato firmante en concepto de ayuda estudios en aquellos cursos que sean gestionados por el Sindicato tendientes a una mayor cualificación profesional de los trabajadores.

Cuando el curso se realice 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.

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

Art. 26. Pérdidas y robos.—Cuando un guía turístico sea objeto de un robo de cantidades de dinero propiedad de la Empresa, le serán reintegrados en su totalidad siempre y cuando presente justificante de la denuncia realizada en la Comisaría correspondiente al lugar del suceso.

Art. 27. 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 1.500.000 pesetas para los casos de muerte e invalidez permanente (o inferior, según el baremo correspondiente), derivados de accidente que puede producirse durante todo el día, veinticuatro horas, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en su caso, y en las condiciones generales establecidas en la póliza.

2. Los trabajadores afectados por la situación que se contempla 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 concentración de la citada póliza de seguro será abonada en un 50 por 100 de la parte correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados y el restante 50 por 100 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 se 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.

Art. 28. Se reconoce la figura de Delegado sindical de UGT en la Empresa, designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato a quien representa. La Empresa pondrá a disposición del Sindicato un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores, la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y trabajadores en general.

Serán funciones del Delegado sindical representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa. Y cualquier otra función regulada por la ley. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO IX

Comisión Mixta Paritaria

Art. 29. Dentro de los quince días siguientes al de registro del Convenio por la autoridad laboral se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por cuatro miembros, dos de cada parte.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran 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:

- La interpretación del Convenio.
- El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su constitución.
- La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiará las propuestas que se le formulan sobre cualquier medio o acción de contenido social.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Para todas las disposiciones y normas que no estén expresamente citadas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal para las Agencias de Viajes de los años 1987-88, y demás disposiciones legales vigentes.

Segunda.—Se hace constar que la remuneración anual para 1988, en función del número de horas trabajadas señalado en el artículo 9, es la siguiente:

Nivel 1: 1.403.568 pesetas.

Nivel 2: 1.359.680 pesetas.

Nivel 3: 1.228.048 pesetas.

Nivel 4: 1.184.208 pesetas.

Nivel 5: 1.096.528 pesetas.

Nivel 6: 1.008.784 pesetas.

Nivel 7: 657.904 pesetas.

Plus transporte: 37.356 pesetas.

Técnica Reglamentaria MT-27 de «Bota impermeable al agua y a la humedad», aprobada por Resolución de 3 de diciembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

Madrid, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

16192 RESOLUCION de 15 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Dana, Sociedad Anónima» (revisión salarial año 1988).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Dana, Sociedad Anónima» (revisión año 1988), que fue suscrito con fecha 7 de abril de 1988, de un parte, por 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, apartados 2 y 3, 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, 15 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «DANA, S. A.»

Se considera válido el Convenio del año 1.981 modificado en lo correspondiente de los Artículos, 2, 19, 32, 34, 35 y 51 en los años de 1.982, 1.983, 1.984, 1.985, 1.986 y 1.987, publicados en el B.O.E. nº. 34 de fecha 9 de febrero de 1.983 por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14 de Enero de 1.983; en el B.O.E. nº. 220 del día 14 de Septiembre de 1.983 por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 12 de Julio de 1.983; en el B.O.E. nº. 213 del día 5 de Septiembre de 1.984 por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 30 de Julio de 1.984; en el B.O.E. nº. 249 del día 17 de Octubre de 1.985 por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 25 de Septiembre de 1.985; en el B.O.E. nº. 268 del día 6 de Noviembre de 1.986 por resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de Octubre de 1.986 y en el B.O.E. nº. 186 del día 5 de Agosto 1987 por resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de Julio 1.987 respectivamente.

Para el presente año de 1.988 se modifican los artículos mencionados, desarrollándose a continuación así como las tablas de remuneración.

Art. 2 VIGENCIA Y DURACION.— Este Convenio tendrá vigencia de un año, contado a partir de 1 de Enero de 1.988, terminando en consecuencia, al día 31 de Diciembre de 1.988. La totalidad de los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.988, aunque solo respecto al personal que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentran en activo en Granollers, o en alguna de las Provincias afectadas.

Si no fuese denunciado por ninguna de las partes, con preaviso no inferior a un mes de la fecha de su expiración, o de cualquiera de sus prórrogas, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por periodos sucesivos de un año.

Art. 19 REMUNERACIONES PARA 1.988

a) Incrementos.— Se establece un incremento salarial del 3,90 por 100.

Este incremento se desglosa en:

3,50 por 100 proporcional sobre los valores vigentes en 31 de Diciembre de 1.987 de los conceptos que se detallan:

- Salario Base Categoría
- Complemento global por subniveles
- Complemento Horas de desplazamiento
- Prima de Productividad.

0,40 por 100 Antigüedad, para los vencimientos correspondientes a este concepto.

b) Incremento proporcional.

Consiste en un incremento de un 3,50 por 100 sobre los valores vigentes en 1.987 de Salario Base Categoría, Complemento global por subniveles, Complemento horas de desplazamiento y Prima de Productividad.

No queda modificado el valor sobre Ayuda Escolar. Ambos incrementos se recogen en las tablas anexas.

3.- Los conceptos:

-Incentivo voluntario, vendedores y vendedoras

-Participación sobre venta de vendedores y vendedoras, no se consideran como parte de la masa salarial y se establecen directamente con dichos grupos orgánicos.

b) Conceptos remunerativos.

Los conceptos remunerativos son:

- Salario base Categoría.
- Antigüedad.
- Complemento global por subnivel.
- Horas de desplazamiento.
- Prima de Productividad.
- Incentivos vendedores y vendedoras.

(1) Salario Base Categoría (afecta a toda la plantilla).

Se toman como escalones, los niveles existentes en el Convenio General de Químicas 1980-1981.

Los valores para 1.988 son:

Nivel	Salario 1-1-1988	Categorías de la Empresa 1.988
0	119.154	Gerentes
1	91.474	Técnico-Jefe
2	84.962	Técnico y Jefe Admvo. 1ª
3	82.446	Jefe Admvo. 2ª y Programador de Ordenador.
4	72.956	Contramaestre
5	72.956	Oficial 1ª Admvo. Operador Ordenador y Capataz.
5 a)	70.426	Oficial 2ª Admvo. y Oficial de 1ª a.
6 b)	60.541	Oficial 1ª b.
7 a)	65.749	Perforistas y Oficial 2ª a.
7 b)	57.284	Vendedores Stand, Oficial 2ª b) y Guardes.
8	60.541	Auxiliares Administrativos.
9	56.839	Ordenanza, Cobrador, Limpieza.

Para la equiparación de futuras categorías se tomará el cuadro de equivalencias que figura en el Convenio General de Industrias Químicas que se acompañaba como anexo en el Convenio de 1.981.

(2) Antigüedad (afecta a toda la plantilla)

Se respetarán a título individual las antigüedades percibidas hasta Diciembre de 1.983.

Vencimientos a partir de 1 de Enero de 1.984:

- Una Trienio a 1.500,- Pesetas cada uno.
- Cinco Quinquenios a 2.500,- Pesetas cada uno.

Se garantizan los siguientes valores a su vencimiento.

Años	Pts.	Valor
3 años	1.500,-
6 "	3.000,-
11 "	5.500,-
16 "	8.000,-
21 "	10.500,-
26 "	13.000,-
31 "	15.500,-

Al personal que tenga vencimientos de trienios o quinquenios a partir de 1 de Enero de 1.984, en el momento que se produzca dicho vencimiento, se acumulará a la cantidad que venía percibiendo en 31-12-1983 por este concepto, hasta el nivel que corresponda a su total antigüedad, de acuerdo con los importes de la escala que se establece. En el caso de que la cantidad que deba acumularse por los nuevos trienios o quinquenios sobrepase dicha escala, se respetará, siempre que la misma se encuentre dentro del límite de las 15.500,- Pesetas máximo establecidas.

(3) Complemento global por subnivel (Afecta al personal factoría de Granollers).

Viene a corresponder al antiguo "incentivo voluntario" del personal indicado. Es un complemento al Salario Base Categoría. Dentro de cada Categoría (o nivel) se tendrá un número de subniveles a título personal, el valor unitario de cada subnivel se unificará para todas las categorías siendo para 1.988 de 494,00 pesetas. El número máximo de subniveles será, en principio de sesenta.