

2.º Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la certificación académica de matriculación en el curso.

5.ª Importe de las ayudas de estudios:

Ayudas de estudio para 1996

Grupo	Nivel	Edad Años	Cursos	Pesetas
A	Educación Infantil Preescolar.	3, 4, 5	3	9.500
B	Educación Primaria, EGB (de 1.º a 6.º).	6, 7, 8, 9, 10, 11	6	14.000
C	Educación Secundaria Obligatoria. EGB (7.º y 8.º). BUP (1.º y 2.º). FP-I (1.º y 2.º).	12, 13, 14, 15	4	20.000
	Módulo profesional N-II (curso que complementa la ESO).	16		
D	Bachillerato. BUP (3.º). COU. FP-II (1.º, 2.º y 3.º).	16, 17	2	30.000
	Módulo profesional N-III (curso que complementa el Bachillerato).	18		
E	Educación Universitaria.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	Según carrera	68.000

Nota: Con estas modificaciones acordadas en las normas de ayuda de estudios y estos nuevos importes fijados, queda anulado cualquier compromiso que pudiera haber tenido la sociedad Vicasa en la organización de las colonias infantiles de verano. Desde el verano de 1996 la sociedad no organizará, ni subvencionará este tipo de actividades.

14026 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima» (número código 9000092), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1996, de una parte, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones, 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, 28 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «AEROLÍNEAS ARGENTINAS, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1995 Y 1996

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la sucursal en España de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima».

Afecta a todo el personal de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima», trabajando en España, con excepción del personal que haya sido designado por la compañía para ocupar puestos de mando de primer nivel de cada grupo profesional (ver cláusula transitoria).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la sucursal en España de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima».

Será igualmente de aplicación al personal contratado por la citada sucursal en España para prestar servicios en el extranjero.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en el territorio del Estado español y a todos los trabajadores contratados originariamente en España, bajo condiciones del presente Convenio y que presten servicios temporalmente en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1996. Durante este período de tiempo se establece una congelación salarial debido a la situación económica de ARSA. El presente Convenio, si no se denunciase, quedará prorrogado tácitamente.

No obstante, los aspectos económicos podrán ser negociados y revisados en bases anuales.

Artículo 5. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos, que quedan totalmente absorbidas y sustituidas.

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.

Artículo 6. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener, sin variación, las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al Convenio o por decisión y acuerdo de ambas partes y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La denuncia se hará por escrito, que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra. Para la empresa se elevará al Gerente y para los trabajadores al grupo de representantes.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto

de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión estará formada por un número igual de representantes legales de los trabajadores y la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos si fuera posible entre las personas que integran la Comisión deliberadora del Convenio.

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 o mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

5. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta, que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos, se requerirá como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

6. La Comisión publicará las actas de carácter general interpretativas del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la empresa.

Artículo 9. *Solución de conflictos.*

A los efectos de mejorar el clima laboral, la empresa y los representantes de los trabajadores aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del Convenio a la mediación de un árbitro elegido de común acuerdo por ambas partes.

La representación de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo, sin haberse producido antes dicha mediación.

Artículo 10. *Prelación de normas.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 11. *Ingreso del personal.*

1. Los ingresos de personal se efectuarán preferentemente mediante contrato escrito, con expresa referencia a la categoría, salario pactado, duración del contrato y funciones a desempeñar, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

2. En todo caso, se considerará implícito e incluido en el contrato de trabajo un período de prueba. En el período de aplicación del período de prueba, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato, sin que por ello se derive obligación alguna para las mismas. La duración del período de prueba, cualquiera que sea la categoría profesional de ingreso, será la siguiente:

- DSM y Supervisores: Seis meses.
- Resto del personal: Dos meses.

El cómputo del período de prueba anteriormente referido quedará suspendido mientras el contrato se encuentre en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que lo sustituyan.

3. Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.

4. Los cursillos de capacitación dados por la empresa no serán considerados como tiempo del período de prueba.

5. La admisión del personal se sujetará a los requisitos, condiciones y tipología de contratos legalmente previstos.

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio. Es base fundamental la polivalencia y realización de aquellas funciones propias de la actividad aero-comercial, y el trabajador las efectuará siempre que no sean en menoscabo de la profesión y función asignada.

La relación de grupos o categorías profesionales establecidas en el artículo siguiente, no es una relación exhaustiva, pudiendo la empresa crear nuevos puestos de trabajo cuando la organización del mismo así lo requiera. En tal caso, la Comisión Negociadora del siguiente Convenio adecuará la relación de grupos y categorías profesionales a las necesidades operativas en cada momento, notificando en todo momento a los representantes de los trabajadores de la creación o supresión de puestos de trabajo.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

En este artículo se definen los grupos profesionales que comprenden diversas categorías y corresponden a las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa.

Definición de los grupos:

1. Grupo profesional Comercial.
2. Grupo profesional de Tráfico.
3. Grupo profesional de Administración.

Cada grupo profesional estará integrado por las siguientes categorías profesionales:

Primeros mandos: Comunes en todos los grupos profesionales.

Jefes de Distritos de Ventas y Promotores: Sólo Departamento Comercial.

Supervisor, Secretaria, Agente A, Agente B, Agente C y Auxiliar: Comunes en todos los grupos profesionales.

Agente Servicios Generales: Sólo ámbito general sucursal.

Artículo 14. *Provisión de vacantes.*

La empresa, previo informe a los representantes legales de los trabajadores, cubrirá los puestos vacantes con el personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

El personal de la empresa perteneciente a otro grupo profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Las convocatorias y requisitos desde dentro y fuera de la empresa se llevarán a cabo simultáneamente y deberán ser conocidas por todo el personal de la empresa, al menos con una antelación de siete días.

Para cubrir un puesto vacante, y en caso de igualdad profesional entre varios aspirantes pertenecientes a la plantilla de la empresa, se establecen las siguientes preferencias:

- a) Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- b) Personal que estuviese clasificado en la categoría inmediatamente inferior.
- c) Antigüedad dentro de la empresa.

A todo los efectos, las disposiciones de los artículos anteriores se regirán por un escrupuloso respeto a no incurrir en discriminación por motivos de sexo, religión, raza, ideas políticas y afiliación sindical.

En todo caso, serán de libre designación y nombramiento por la Dirección de la empresa los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos o categorías profesionales: Gerente, Director Comercial, Director Administrativo, Jefe de Escala, Jefes de Distrito de Ventas y Supervisores.

Artículo 15. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando, tales como los que realizan los Directores, DSM y/o Supervisores serán de libre designación de la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la empresa establecerá unos mecanismos que aseguren la objetividad del sistema u oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que, al efecto, se establezcan.

En similares condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será de conocimiento previo de los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes negociarán una solución. Si, a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo.

Para el caso de que un trabajador obtenga un ascenso de categoría, se establecerá un período de prueba de seis meses durante el que percibirá como diferencia salarial la diferencia entre el anterior puesto y el nuevo, a contar desde su adjudicación, al objeto de verificar su suficiencia y adaptación al nuevo puesto de trabajo y, de no ser satisfactoria por cualquiera de las partes, se reincorporará en su anterior categoría con las retribuciones económicas que viniere percibiendo en ella con anterioridad.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 16. *Estructura del salario.*

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo constituye el total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto al presente Convenio, y sustituye y deja sin efecto, en todo, al hasta ahora vigente.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.

Artículo 17. *Salario base.*

Las tablas salariales quedan establecidas de la siguiente forma en base al salario de convenio mensual (ver anexo A, tabla salarial y anexo B, «ranking» profesional).

La tabla salarial (anexo A) entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1995 y será válida hasta el 31 de diciembre de 1996 y por extensión durante el tiempo que se acuerde una nueva.

No obstante, se efectuará en la fecha de la firma del presente Convenio una relación del personal donde conste categoría y salario (adaptadas a las categorías al nuevo «ranking» profesional).

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Extraordinaria del mes de marzo: Se abonará en la primera quincena del mes de marzo.
- b) Extraordinaria del mes de julio: Se abonará en la primera quincena del mes de julio.
- c) Extraordinaria del mes de diciembre: Se hará efectiva en la tercera semana del mes de diciembre.

La cuantía de las pagas estará constituida por una mensualidad de las percepciones fijas, según los conceptos y tablas de los anexos A y B, y para el personal del grupo profesional de tráfico aeropuerto además de éstos el plus de nocturnidad. Y se prorrateará en las partes proporcionales para aquellos trabajadores que no tengan el año completo.

Artículo 19. *Antigüedad.*

El trabajador percibirá un complemento de antigüedad consistente en el 1 por 100 del salario base del Convenio por cada tres años de servicio en la empresa (trienio) y con un máximo de diez trienios. Aplicable para el personal que ingrese después de firmado el presente Convenio y no antes del 1 de abril de 1996 (ver disposiciones transitorias para el personal ingresado antes de marzo de 1996).

Artículo 20. *Pluses.*

Los pluses establecidos por la empresa son:

Plus de nocturnidad y plus de festividad.

Plus de nocturnidad:

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 40 por 100 del salario convenio. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintiuna horas y las seis del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período 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.

Plus de festividad:

El trabajo realizado en festivo será retribuido con un 100 por 100 del salario base (es decir, se percibirá el 200 por 100) y dará derecho a un día libre compensatorio del festivo no observado.

Las libranzas de domingos en el aeropuerto de Madrid-Barajas será conforme a las necesidades del servicio y se programará de forma que se descansen como mínimo un domingo cada cuatro semanas.

Artículo 21. *Incentivo comercial.*

La empresa podrá mantener, desarrollar o eliminar un sistema de pluses o incentivos directamente relacionados con la productividad individual o total de la empresa.

Este incentivo quedará afectado, a cargo del empleado, por el IRPF que en cada caso corresponda.

CAPÍTULO IV

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada anual será de 1.792 ó 1.760 horas, según se trate de personal ingresado con menos de diez años de antigüedad o con más de diez años de antigüedad, respectivamente. Con carácter general será distribuida del siguiente modo, 38,45 horas semanales y 7,45 horas diarias por cinco días de trabajo semanal, excepcionalmente y para el personal del aeropuerto siempre que las condiciones y exigencias lo permitan se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El horario comercial en ciudad será de nueve a diecisiete treinta horas todo el año y el personal dispondrá de cuarenta y cinco minutos para descanso por comida.

Si las condiciones del servicio lo exigieran se podrán modificar las jornadas sin sobrepasar lo establecido en lo dicho anteriormente.

De mutuo acuerdo la compañía podrá establecer la jornada flexible que se convenga por ambas partes sin superar la jornada máxima legal en cómputo semanal y anual.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

1. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios urgentes.

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

3. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las de fuerza mayor y las estructurales, entendiéndose como tales las que no tengan su causa en la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

4. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se seguirá el proceso indicado en el anexo C-cálculo del precio de horas extraordinarias.

5. De mutuo acuerdo, la realización por parte del trabajador de las horas extraordinarias podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.

Artículo 24. Vacaciones.

1. Todo el personal sujeto a este Convenio dispondrá de treinta días naturales y continuos de vacaciones anuales retribuidos, salvo el personal que contase con diez años de antigüedad en la empresa, que gozará de treinta días hábiles, entendiéndose por inhábiles los días domingo y festivos.

2. Las vacaciones se tomarán en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

3. El personal podrá partir las vacaciones en tres períodos, siempre y cuando el menor de ellos sea de cuatro días laborables como mínimo.

4. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de vacación de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 31 de enero de cada año.

5. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber concluido 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.

6. La empresa se reserva el derecho a exceptuar algunos períodos del año por causas de fuerza mayor para disponer de vacaciones de sus empleados por necesidades del servicio, informando de las razones a los representantes de los trabajadores.

7. En el supuesto de cierre del centro de trabajo por cualquier causa, el personal que preste sus servicios en el mismo, o esté adscrito a dicho centro, estará obligado a tomar sus vacaciones en dicho período, que se considerará a todos los efectos, o en cualquier caso, como el único período posible para el descanso de sus vacaciones anuales retribuidas. No obstante lo anterior, la empresa determinará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de mantenimiento, etc., concertando, en tal caso, particularmente con los afectados la forma y períodos más convenientes para el disfrute de sus vacaciones.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 25. Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad o al momento de cumplir el período de carencia para tener acceso a la prestación correspondiente según la normativa vigente y aplicable en cada momento. Serán, en todo caso, de aplicación las normas reguladoras de la jubilación anticipada o de contrato de relevo.

Artículo 26. 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, alojamiento y desayuno, si fuese necesario, una dieta de 10.000 pesetas que comprende los gastos de comida, cena y gastos de bolsillo, y su distribución es la siguiente:

- Comida: 4.000 pesetas.
- Cena: 4.000 pesetas.
- Gastos de bolsillo: 2.000 pesetas.

Las dietas para servicios que se realicen fuera del territorio de España serán las correspondientes a las que tenga fijadas, con carácter general para cada país, Aerolíneas Argentinas.

Artículo 27. Gastos de locomoción.

Cuando por viajes o desplazamientos requeridos por necesidades de la empresa los trabajadores utilizaran su automóvil particular, se le abonará a razón de 46 pesetas por kilómetro. Se revisará en bases anuales.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 28. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ANEXO A

Tabla salarial

Nivel	Salario (Pesetas)
10	450.000
9	350.500
8	302.000
7	253.200
6	199.000
5	227.000
4	185.000
3	150.000
2	130.000
1	120.000

ANEXO B

«Ranking» profesional

Nivel	Categoría
10	Jefes (Primeros Mandos).
9	Jefe Distrito Ventas.
8	Supervisor.
7	Promotor.
6	Secretaria.
5	Agente A.
4	Agente B.
3	Agente C.
2	Auxiliar.
1	Servicios Generales.

ANEXO C

Cálculo del precio de horas extraordinarias

Horas de trabajo por día laboral:

La semana laboral constará de 38,45 horas distribuidas en cinco días, de lunes a viernes, para la ciudad, y para el aeropuerto la jornada se distribuirá durante los siete días de la semana según lo pactado con la empresa. De este modo, tomando los datos de una semana, se puede considerar que el número de horas trabajadas cada día es:

$$38,45 \text{ horas/semana} / 5 \text{ días/semana} = 7,45 \text{ horas/día}$$

Número de días laborables por año:

A los 365 días del año se deben descontar 52 domingos, 52 sábados, 14 días festivos y un festivo de la patrona de aviación «Virgen de Loreto», además de los días de vacaciones disfrutados por el trabajador.

El número de días de vacaciones depende de la antigüedad del trabajador. A los trabajadores con menos de diez años de antigüedad les corresponden treinta días naturales de vacaciones por año, mientras que a los trabajadores con diez o más años de antigüedad les corresponden

treinta días laborables de vacaciones. Para estos últimos debemos descontar a los treinta días de vacaciones los cuatro domingos (día no laborable) que éstas incluyen, por lo que el número de días de vacaciones a descontar se reduce a veintiséis.

De este modo, el número de días laborables son:

Antigüedad menor de diez años: 224 días laborables por año.

Antigüedad de diez o más años: 220 días laborables por año.

Número de horas por año:

Teniendo en cuenta que el número de horas trabajadas en cada día laborable es de ocho, según se indica anteriormente, y el número de días laborables por año se obtiene que el número de horas trabajadas durante un año es:

Antigüedad menor de diez años: 1.792 horas por año.

Antigüedad de diez o más años: 1.760 horas por año.

Conceptos que intervienen en el cálculo de horas extraordinarias:

Salario base.

Antigüedad.

A la suma de estos conceptos mensuales se le denomina Total Devengado.

Precio por hora de trabajo ordinaria:

Se obtiene al dividir el Total Devengado anual (Total Devengado mensual por 15 pagas) entre el número de horas trabajadas en un año.

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15 / \text{Horas trabajadas por año}$

Precio de las horas extraordinarias y festivas para ciudad y aeropuerto:

A) El precio de la hora festiva se obtiene incrementando en un 75 por 100 el precio de la hora de trabajo ordinaria, calculada anteriormente.

B) El precio de la hora extraordinaria al 75 por 100 se obtiene incrementando en un 75 por 100 el precio de la hora ordinaria.

C) El precio de la hora extraordinaria al 100 por 100 se obtiene incrementando en un 100 por 100 el precio de la hora ordinaria.

Para A) son festivas las horas extraordinarias realizadas en días festivos declarados como tales los del calendario oficial publicado para cada comunidad o ciudad.

Para B) son las horas realizadas en exceso por prolongación de la jornada laboral.

Para C) son las realizadas en días de descanso semanal o adelanto del horario, abonando una hora más en este caso por el concepto de traslado.

La compensación de estos importes se podrá efectuar por tiempo libre equivalente, en las siguientes cuantías:

Una hora 75 por 100 compensará una hora y cuarenta y cinco minutos de jornada normal.

Una hora 100 por 100 compensará dos horas de jornada normal.

ANEXO D

Nueva tabla salarial

Definiciones:

Promoción: Es el pase de una categoría inferior (menos retribuida y de menor contenido profesional y responsabilidad) a una categoría superior.

En todos los casos deberá existir la vacante y la necesidad funcional para que sea convocada por la empresa que seleccionará entre los candidatos y promocionará al que reúna los requisitos de idoneidad y permanencia mínimas en la empresa.

Cuando no existan, a criterio de la empresa, candidatos idóneos se recurrirá a la contratación del exterior.

En el proceso de selección se podrá simultáneas la selección interna y la externa para acortar el tiempo en la cobertura de vacantes necesarias, si bien, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los empleados de ARSA que se encuentren trabajando ya y dentro de ellos lo que estén en el mismo grupo profesional donde la vacante se produce.

Progresión (pase de un nivel de Agente a otro superior también de Agente): Es el aumento salarial dentro de una misma categoría para alcanzar en bases anuales y siempre con informe favorable del Jefe superior inmediato y con el visto bueno del Gerente en una fecha común que será la del 1 de junio de cada año.

Vacantes: Son las posiciones no cubiertas que existan para el normal funcionamiento asignados en cada ejercicio económico.

La empresa se reserva el derecho de ocupar o no las vacantes que se produzcan o aumentar el número en función de las necesidades y actividad de cada momento en la sucursal para España de ARSA.

Hay un número limitado para Jefes, DSM, Supervisores, Secretarías y Promotores en función de la actividad laboral de cada grupo profesional y luego un número global de Agentes y Auxiliares total.

Por esta razón, y sin variar el número global de Agentes y Auxiliares, podrán existir más Agentes A, B o C y Auxiliares en función de la idoneidad y permanencia en la profesión.

Hay una línea de permanencia desde el ingreso en ARSA que será básicamente del siguiente tiempo para cada nivel de Agente:

De Agente C a Agente B: Dos años mínimo.

De Agente B a Agente A: Tres años mínimo.

ARSA desea y facilitará la capacitación profesional y aprovechamiento profesional para que cada empleado pueda ir evolucionando en su carrera y para los diferentes escalones del Agente.

No es deseable para trabajadores y empresa el quedarse sin evolución positiva y permanecer en la categoría de ingreso por plazos indefinidos, sin recorrer los diferentes niveles hasta el techo de cada grupo.

Disposiciones transitorias

Artículo 1. *Ámbito funcional (cláusula transitoria)*.—Si bien los Jefes o mandos de primer nivel quedan expresamente excluidos del presente Convenio en su artículo 1 (Ámbito funcional), para aquellos que formaban parte de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima», antes de 13 de marzo de 1996, se les otorga la opción por una sola vez para que puedan contar con un sistema u otro.

Los que quieran que les sean de aplicación las normas del Convenio Colectivo con renuncia a los posibles beneficios que otorgue ARSA a los excluidos de aplicación de dichas normas o los que se definan con arreglo a las normas legales de aplicación, pero aceptando las condiciones especiales que se puedan acordar con la empresa directamente.

Artículo 19. *Antigüedad (cláusula transitoria)*.—Para el personal que forma parte de ARSA ingresado antes de fin de marzo de 1996 seguirá percibiendo el plus de antigüedad a razón del 1 por 100 anual.

Artículo 20. *Pluses: Idiomas y quebranto de moneda (cláusula transitoria)*.—De Convenios anteriores existen el de Idiomas gratificado con 6.244 pesetas por idioma y el de Caja gratificado con 3.960 pesetas para la ciudad y con 1.806 pesetas para el aeropuerto, que seguirán percibiendo los empleados ingresados con anterioridad a marzo de 1996.

Artículo 20. *Pluses: Otras percepciones (cláusula transitoria)*.—Los conceptos relacionados a continuación y que los trabajadores ingresados con anterioridad a marzo de 1996 ya venían percibiendo, seguirán siendo acreditados a título personal a este grupo pero no a futuros ingresados.

Compensación locomoción:

El módulo de referencia será de 100 litros de gasolina súper para el personal trabajando en el aeropuerto de Barajas y de 50 litros de gasolina súper para el personal trabajando en ciudad.

Compensación por comidas:

ARSA abonará las comidas/cenas que por cada turno se efectúen en el lugar de trabajo a razón de 1.382 pesetas.

Esta cantidad se revisará con el aumento del IPC del año anterior.

Seguro médico privado:

ARSA seguirá abonando el coste de póliza individual de Sanitas a razón del coste vigente en cada momento por beneficiario, más el suplemento odontológico.

Loreto:

Abono de la contribución según categoría laboral del trabajador y trienios (sólo titular por catorce mensualidades).

Musini:

Con niveles según categoría y abonando ARSA el 100 por 100 de la prima del seguro (esto por doce mensualidades).

DEFINICIÓN DE FUNCIONES

Nivel	Definición en cada grupo profesional	Categoría
1	Tareas principalmente mecánicas	Servicios Generales.
2	Tareas sencillas	Auxiliar.
3	Tareas básicas que requieren de supervisión	Agente C.
4	Puestos que exigen ciertos conocimientos y experiencia	Agente B.
5	Puestos que exigen conocimientos especiales y cierto grado de independencia.	Agente A.
6	Puestos que exigen conocimientos especiales con cierto grado de independencia	Secretaria.
7	Puestos a los que se accede con conocimientos especiales, experiencia, cierto grado de independencia y suma reserva	Promotores.
8	Puestos de supervisión que exigen alto grado de perfeccionamiento en la especialidad, con elevado margen de independencia	Supervisor.
9	Puestos de jefatura que exigen alto grado de perfeccionamiento en la especialidad, con elevado margen de independencia	Jefe Distrito Ventas.
10	Jefatura Comercial, Jefatura Administrativa y Jefatura de Escala	Primeros Mandos.

Nota: Las definiciones precedentes son meramente enunciativas, y con este único fin se han establecido, no suponiendo la obligatoriedad por parte de la empresa de tener cubiertas todas las plazas descritas si las necesidades comerciales o técnicas no lo exigen.

14027 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Acta de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio.

Visto el texto del Acta de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, número de código 9901995, que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1996, de una parte, por la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio y por la Asociación Nacional de Gestores de Estaciones de Servicio, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Industrias Afines de UGT y la Federación de Energía de CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 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 y Migraciones, 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, 28 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO DE ESTACIONES DE SERVICIO

En Madrid, siendo las doce horas del día 13 de febrero de 1996 y en los locales de la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, calle Sor Ángela de la Cruz, número 12, 3.º, D, se reúnen la Comisión Mixta del Convenio Nacional de Estaciones de Servicio, a los efectos de tratar sobre la revisión salarial para 1996 prevista en el artículo 3 del Convenio Colectivo. Incremento que se abonará con efectos de 1 de enero de 1996, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1996, consiguientemente esta revisión salarial no tiene efecto retroactivo para el año 1995.

Asisten:

Por la Confederación Española de Empresarios de EE. SS.:

Don Luis Gómez Montejano.

Don Miguel Ángel Calle García (Asesor).

Por la Asociación Nacional de Gestores de EE. SS.:

Don Julián Novalvos.

Por UGT:

Don Miguel Ángel Pacheco Valverde.

Don Francisco Rodríguez López.

Don Manuel Desviat.

Por CC. OO.:

Don Enrique Revert.

Don Esteban del Castillo.

Después de unas breves deliberaciones se llega al siguiente acuerdo:

Una vez conocido el incremento del IPC a 31 de diciembre de 1995, cuantificado en un 4,3 por 100, se acuerda la revisión para 1996 de acuerdo con el indicado índice y que da como resultado las tablas que se adjuntan a la presente acta.

Las partes acuerdan el depósito, registro y publicación de la presente Acta y de las tablas que se adjuntan en el «Boletín Oficial del Estado», autorizando a cualquiera de las partes firmantes para su tramitación.

Tabla salarial para 1996. Actualización

Categoría	Salario base actualización mes o día — Pesetas 1996
Grupo A:	
A.1 Titulados	152.520
A.2 Técnicos	142.002
A.3 Encargado general	125.991
Grupo B:	
B.1 Jefe administrativo	115.228
B.2 Oficial de primera	109.172
B.3 Oficial de segunda	102.987
B.4 Auxiliar administrativo	99.757
B.5 Aspirantes administrativo	78.145
Grupo C:	
C.1 Encargado de Turno	102.987
C.2 Expendedor-Vendedor	3.215
C.3 Expendedor	3.215
C.4 Oficial de Oficio	3.215
C.5 Aprendiz	2.813
Grupo D:	
D.1 Ordenanza	3.138
D.2 Guarda	3.196
D.3 Personal de limpieza	3.138
Pesetas/hora	430