

por lo que acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones.

Esta Secretaría General del Protectorado de Fundaciones en virtud de las facultades otorgadas por la Orden de 31 de mayo de 1996, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones, la denominada «Fundación Infantes Duques de Montpensier», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Marqués de Urquijo, número 6, piso 5.º, letra E, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 12 de junio de 1996.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

14245 *ORDEN de 12 de junio de 1996 por la que se inscribe en el Registro de Fundaciones Culturales de Competencia Estatal la denominada «Fundación Hispano-Cubana».*

Visto el expediente de inscripción en el Registro de Fundaciones Culturales de Competencia Estatal de la denominada «Fundación Hispano-Cubana», instituida y domiciliada en Madrid, calle Orellana, número 1, piso 3.º D.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por don Guillermo Gortazar Echeverría, don José Antonio San Gil Agustín, don Alberto Recarte García-Andrade y don José Ignacio Salafrañca Sánchez-Neyra se procedió a constituir una fundación de interés general, de carácter cultural, de ámbito estatal, con la expresada denominación en escritura pública, comprensiva de los Estatutos que guaite a regir la misma, ante el Notario de Madrid don Carlos de Prada Gaita el día 13 de mayo de 1996.

Segundo.—La «Fundación Hispano-Cubana» tendrá por objeto: «1. La promoción, fomento y desarrollo de los principios y valores de la libertad y de la democracia en todo en cuanto se refiere a las relaciones de España con Cuba y viceversa, sean éstas culturales, políticas, educativas, de formación, mercantiles, empresariales o de cualquier otra naturaleza que afecten a las relaciones fraternales entre los dos países. 2. El mantenimiento, fortalecimiento y desarrollo del vínculo histórico entre los pueblos de España y Cuba, forjado durante más de cinco siglos de vida en común. Para el cumplimiento de estos fines la fundación desarrollará, en la medida que sus medios económicos lo permitan y de acuerdo con los programas concretos que en cada caso apruebe el Patronato, las siguientes actividades, todas ellas destinadas a su fin fundacional: Organización de cursos, seminarios, conferencias y otros actos. Concesión de ayudas económicas para estudios e investigación. Preparación y edición de libros, revistas, folletos y hojas sueltas para la difusión de las ideas que constituyen su fin. El establecimiento de una base de datos y documentación sobre temas de Cuba y España de interés para el desarrollo de las relaciones entre los dos países. Promover en los foros públicos y privados los fines de la fundación. Cualesquiera otras actividades que el Patronato considere conveniente para cumplir el fin fundacional.»

Tercero.—La dotación inicial de la fundación, según consta en la escritura de constitución, asciende a la cantidad de 2.000.000 de pesetas, con una desembolso inicial de 1.000.000 de pesetas, en representación de que dicha cantidad se encuentra depositada en entidad bancaria a nombre de la fundación; el resto de la dotación se realizará en el plazo máximo de tres años.

Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la fundación se encomienda a un Patronato constituido como sigue: Presidente: Don Alberto Recarte García-Andrade; Secretario general: Don Guillermo Gortazar Echeverría, y Patronos: Don José Antonio San Gil Agustín y don José Ignacio Salafrañca Sánchez Neyra, todos los cuales han aceptado expresamente sus cargos.

Quinto.—En los Estatutos de la «Fundación Hispano-Cubana» se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviem-

bre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Cultura disponer la inscripción de las Fundaciones Culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Cultura de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones del Ministerio de Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción; por lo que, acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones.

Esta Secretaría General del Protectorado de Fundaciones, en virtud de las facultades otorgadas por la Orden de 31 de mayo de 1996, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto inscribir en el Registro de Fundaciones la denominada «Fundación Hispano-Cubana», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Orellana, número 1, piso 3.º D, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 12 de junio de 1996.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14246 *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 Convenio Colectivo de ámbito estatal de Gestorías Administrativas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Gestorías Administrativas (código de convenio número 9902385), que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1996, de una parte, por la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, 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 ÁMBITO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus organizaciones colegiales radicadas en el Estado español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas citadas en el artículo anterior.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de obligada observancia en todas las Gestorías Administrativas y sus organizaciones colegiales y sustituye a la ordenanza laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, en dicho ámbito.

CAPÍTULO II

Vigencia, duración, denuncia y revisión

Artículo 4. *Entrada en vigor.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, en cuanto a todos los efectos retributivos, complemento de antigüedad, categoría y otros, tiene efectos desde el 1 de enero de 1996, y habrá de estarse a las tablas salariales contenidas en el anexo II del presente convenio y a las disposiciones transitorias del mismo.

Artículo 5. *Duración.*

La duración de este Convenio se establece en tres años, desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998. Dentro del mes de diciembre de dicho año se reunirán las partes negociadoras, si el Convenio hubiese sido denunciado en tiempo y forma, tal como se especifica en el artículo siguiente, para establecer las fechas y el proceso de negociación del siguiente convenio.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para su terminación, mediante comunicación escrita a las restantes partes negociadoras, de la que se enviará copia para su debida constancia a la Dirección General de Trabajo.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose en este caso los salarios totales, con el aumento que se derive de aplicar a los mismos el IPC fijado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional durante el año anterior.

Todo ello, salvo que, por disposición legal de carácter imperativo o acuerdo adoptado a nivel interconfederal entre asociaciones empresariales

representativas a nivel estatal y las centrales sindicales que suscriben este Convenio, se estableciesen criterios distintos para las revisiones salariales de los convenios.

Artículo 7. *Revisión.*

Al finalizar el primer año de duración del presente Convenio, y en años sucesivos, podrá revisarse únicamente, si así se acuerda por las representaciones empresarial y de los trabajadores, la tabla salarial. A tal fin, la comisión paritaria establecida en el artículo 36 se reunirá en la forma y plazo indicados en dicho artículo.

A tenor de lo anteriormente expuesto, se seguirán los siguientes criterios:

Transcurrido cada año de vigencia del Convenio se negociarán las tablas salariales, tomando como referencia las alteraciones de los índices de precios al consumo para el conjunto nacional durante el año anterior o acuerdos de mayor ámbito y normas que pudieran sustituir a aquéllos. Independientemente de las revisiones anteriormente aludidas, serán objeto de revisión igualmente, aquellos conceptos contenidos en este Convenio que hayan podido ser afectados por nuevas disposiciones legales.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos y categorías.*

El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio se clasificará, en atención a las funciones que desarrollan, en alguno de los siguientes grupos y categorías:

Grupo primero: Personal titulado:

Titulado de Grado Superior.

Titulado de Grado Medio.

Grupo segundo: Personal administrativo:

Jefe.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar administrativo.

Aspirante mayor de dieciocho años.

Aspirante menor de dieciocho años.

Grupo tercero: Personal subalterno:

Ordenanza.

Personal de limpieza.

Las definiciones y asimilaciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las establecidas en el anexo I de este Convenio.

CAPÍTULO IV

Contratación, formación, promoción y ceses

Artículo 9. *Admisión de personal.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, que no podrá exceder de la escala siguiente:

- Personal titulado superior: seis meses.
- Personal titulado medio: Tres meses.
- Personal administrativo: Dos meses.
- Personal subalterno: Dos semanas.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en este Convenio.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones de su contratación y las que se estipulan en el presente Convenio.

Artículo 10. Contratación temporal por acumulación de tareas y otras circunstancias.

Las empresas podrán contratar trabajadores temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, saturación y plazos de gestiones, aun tratándose de la actividad normal de las mismas, a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Tales contratos podrán tener una duración máxima de dieciocho meses en un período de veinticuatro.

Artículo 11. Promoción interna.

La antigüedad en una categoría o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso a categorías superiores, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

En el caso de producirse alguna vacante a juicio de la empresa, se procurará que sea cubierta con personal de la propia empresa, de lo que se informará a los representantes legales de los trabajadores.

A tal efecto se tendrá en cuenta la titulación, la formación y la experiencia.

Artículo 12. Formación.

La organización empresarial y los sindicatos que suscriben el presente Convenio, convienen en considerarse mutuamente como interlocutores para la adopción de las acciones de formación continua de los trabajadores afectados por el Convenio y en desarrollo del acuerdo nacional sobre formación continua, y a tal fin, se constituye una comisión paritaria de formación que estará integrada por quienes las partes designen. No obstante ello, la comisión paritaria de formación tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1996, fecha de finalización del acuerdo nacional sobre formación, salvo que la vigencia de tal acuerdo sea ampliado por quienes suscribieron el mismo o se modifique por normativa.

Artículo 13. Casos.

Todos los trabajadores que deseen causar baja en la empresa deberán preavisar a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento de este plazo de preaviso ocasionará una sanción equivalente al salario de los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer estos importes de la liquidación finiquito que le pudiera corresponder.

CAPÍTULO V

Jornada, horarios, permisos, vacaciones, enfermedad, excedencia y jubilación

Artículo 14. Jornada de trabajo.

El número total de horas ordinarias trabajadas en el sector durante el año 1996 será de mil ochocientos dieciséis. La jornada máxima bisemanal será de 80 horas. Esta jornada anual se mantendrá durante la vigencia del Convenio en tanto en cuanto no resulte alterada, en virtud de normativa que afecte a la misma, bien por disposiciones legales o acuerdos interconfederales entre las asociaciones empresariales representativas a nivel estatal y los sindicatos que suscriben este Convenio.

En cualquier caso, la consideración en su día del sábado como día inhábil por la Administración Pública, conllevará automáticamente idéntica consideración en las Gestorías Administrativas, respetando los cómputos establecidos.

Artículo 15. Calendario laboral.

El personal de cada empresa librará:

- La totalidad de los sábados comprendidos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.
- Los restantes sábados, el personal de cada empresa librará por mitad en sábados alternos.

Todo ello, salvo que por razones especiales y por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores se puedan establecer otros sistemas con tal de garantizar las libranzas expresadas para cada trabajador.

De común acuerdo entre los trabajadores y la empresa podrá tomarse como módulo para las distribuciones de la jornada no el diario o semanal, sino el anual, que cada empresa tenga establecida, debiendo efectuarse en tal caso la conversión en anuales del número máximo de horas de trabajo que el Estatuto de los Trabajadores establece sobre la base del módulo semanal que realice cada empresa, bien entendido que en ningún caso puede superarse por este sistema el límite de nueve horas ordinarias, que establece el propio artículo 34 del texto legal anteriormente invocado.

Artículo 16. Horario.

Con el fin de facilitar a los empleados de Gestorías Administrativas la realización de actividades personales, se recomienda expresamente que, en cuanto resulte posible, la hora límite de salida sea las siete de la tarde, salvo sábado. En todo caso, el horario específico de trabajo en cada centro se negociará a nivel de empresa.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Matrimonio: Quince días, que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.
- Fallecimiento de padres, hijos y cónyuge: cinco días.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: dos días.
- Nacimiento de hijos: tres días.
- Enfermedad grave con hospitalización de padres, hijos y cónyuge: dos días; en el caso de hermanos: un día.
- Matrimonio de padres, hermanos e hijos: un día.
- Cumplimiento de deberes públicos, el tiempo imprescindible para ello.
- Visitas médicas: el tiempo imprescindible.
- Exámenes: el tiempo imprescindible para su realización.

Artículo 18. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo al año, por un máximo de quince días, y habrán de otorgarlo las empresas, salvo que no resulte posible por notorias necesidades del servicio. Su solicitud y concesión deberá articularse siempre por escrito.

Artículo 19. Vacaciones.

Todos los trabajadores del sector disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para hacer coincidir su período de vacaciones en todo o en parte con las vacaciones escolares.

Igualmente, por acuerdo entre empresa y trabajadores, podrá dividirse el disfrute de las vacaciones en dos períodos.

Artículo 20. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente percibirán un complemento salarial que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance los siguientes porcentajes con las siguientes limitaciones temporales:

- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicho complemento sumado a las prestaciones de la Seguridad Social deberá alcanzar el 100 por 100 del salario real, desde el día siguiente a la baja médica.
- En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se percibirá a partir del vigésimo primer día de la baja médica, y será de cuantía que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100 por 100 del salario en el primer proceso de incapacidad temporal en un período de veinte meses. En el segundo proceso y siguientes en igual período, este complemento tendrá una cuantía hasta que se alcance, junto con las prestaciones de la Seguridad Social, el 80 por 100 del salario.

En ninguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b), este complemento tendrá una duración superior a un año a partir de la baja médica.

En los supuestos en que la empresa tenga que abonar el complemento a la prestación de la Seguridad Social, podrá solicitar del trabajador que sea sometido a una revisión por los servicios médicos de la empresa o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, aunque no se trate de un accidente de trabajo. En caso de que el trabajador se niegue injustificadamente a someterse a esta revisión médica, la empresa podrá suprimir el abono del complemento.

Artículo 21. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores que lleven dos años ininterrumpidos en la empresa podrán solicitar de la misma una excedencia voluntaria por un tiempo mínimo de tres años y máximo de cinco.

No podrá solicitarse una nueva excedencia hasta haber transcurrido, al menos, cuatro años desde la finalización del anterior período de excedencia.

La solicitud de la excedencia ha de realizarse por escrito, expresando claramente los motivos por los que se pide. La concesión o reconocimiento de la misma ha de hacerse igualmente por escrito.

Artículo 22. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*

Los trabajadores que lo deseen podrán negociar con sus empresas la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, ateniéndose a la legislación vigente.

A estos efectos, simultáneamente se procederá por parte de la empresa a la contratación de trabajadores jóvenes o perceptores de la prestación de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas, con un contrato que será de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador en cuanto a su duración, pero no en lo que se refiere a la categoría profesional que ostentase el jubilado, que podrá ser distinta en todo momento.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23. *Retribuciones.*

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario ordinario de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complementos salariales.

Artículo 24. *Salario base.*

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías indicadas en el artículo 8 precedente, serán los que se reflejan en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre, y que consistirán en una mensualidad del salario real cada una de ellas, debiendo satisfacerse la primera dentro de la primera quincena y la segunda antes del día 22 de los citados meses.

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

Las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en las doce mensualidades.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

Constituyen complementos salariales obligatorios, los establecidos en las disposiciones transitorias segunda y tercera, en los casos que proceda su abono.

Con independencia de ello, las empresas podrán abonar a los trabajadores complementos salariales de carácter fijo o variable. El abono de tales complementos y la cuantía de los mismos, será de libre voluntad de las empresas.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestiones, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esa información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. La forma de compensación de las horas extraordinarias como criterio general y preferente será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo de doce meses anterior o posterior a su realización, y subsidiariamente, mediante una retribución económica del 30 por 100 de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 28. *Dietas.*

Si por necesidades del trabajo hubiere de desplazarse algún empleado fuera de la localidad en la que esté situado el centro de trabajo, la empresa deberá abonarle las dietas y gastos de desplazamiento, mediante uno de los sistemas establecidos en los apartados a) y b) siguientes, a elección de la empresa:

- a) Media dieta a razón de 3.600 pesetas diarias sin pernoctar. En el caso de tener que pernoctar, la dieta será de 13.000 pesetas diarias. Los gastos de desplazamiento, a razón de 24 pesetas el kilómetro.
- b) Reembolso de los gastos realizados que sean necesarios y adecuados, y que estén debidamente justificados.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 29. *Funciones, garantías y participación en las negociaciones de los convenios colectivos.*

Las funciones y garantías de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa se regularán de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores que participen en las comisiones negociadoras de los convenios y aquellos otros que formen parte de la comisión paritaria, mantendrán su vinculación como trabajadores en activo en sus respectivas empresas, y les serán concedidos los permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles en su labor como negociadores y durante todo el tiempo que dure la antedicha negociación, y de sus intervenciones como miembros de la comisión paritaria.

En el supuesto que alguno de los representantes que integran la comisión negociadora o la comisión paritaria ostentase la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, reconocidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, no se verá afectado.

Artículo 30. *Tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos, o sus representantes en dicho centro, tendrán derecho previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios que deberá ser instalado por la empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la empresa, se podrán insertar

solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La empresa únicamente podrá negar tal inserción en el tablón, si el contenido de la comunicación no respondiese a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 31. Reuniones, cuotas e información sindical.

La Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos conviene en considerar a los sindicatos implantados en el sector como elementos básicos para afrontar, a través de ellos, las relaciones entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de las atribuciones de los representantes legales de los trabajadores.

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Libertad Sindical se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 32. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 33. Clasificación de las faltas.

A) Se consideran faltas leves:

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

B) Son faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
8. La reincidencia en las faltas leves salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

C) Son faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
4. El hurto o el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa o clientes.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

8. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

10. La revelación de información que corresponda al sigilo profesional y/o facilitar datos internos de la empresa o de sus clientes a terceros.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones se impondrán atendiendo a la gravedad de las faltas:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido.

Artículo 35. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo, que podrá no ser empresario ni trabajador de la empresa. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa, delegados de personal o delegado sindical, de haberlos.

La tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y la fecha desde la que surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones impuestas al mismo por la comisión de faltas.

CAPÍTULO IX

Comisión paritaria

Artículo 36. Composición y funciones.

Se formará una Comisión paritaria, compuesta por ocho miembros; cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por la representación social, teniendo sus suplentes correspondientes y sus asesores, según relación que figura como anexo III. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado del presente Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia la materia.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Las revisiones salariales previstas en el artículo 6 del presente convenio, que se negociarán dentro del mes de enero de cada año por la propia comisión, pudiendo asistir los suplentes a las sesiones correspondientes.

Artículo 37. Organización de la Comisión.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los sesenta días naturales siguientes al de la publicación del Convenio, y posteriormente por períodos bimensuales, siempre y cuando existan asuntos que tratar a tenor de sus competencias específicas o lo soliciten cualquiera de las partes que han suscrito el presente Convenio. Como Presidente y Secretario de la Comisión actuarán alternativamente en cada sesión un miembro de la misma designado por cada una de las partes, respectivamente. Asimismo, podrá contar con un Secretario técnico.

Ambas partes podrán incorporar a la Comisión con voz pero sin voto, los asesores y técnicos que estimen necesarios. Como domicilio de la Comisión a efectos de reuniones y correspondencia se fija el de la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos, calle Mayor, 58, 28013 Madrid. La correspondencia que se dirija a la Comisión deberá enviarse a la misma por correo certificado.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 38. Respeto a las condiciones adquiridas.

1. Los salarios establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

2. Los incrementos salariales pactados en este Convenio y las cantidades resultantes de la aplicación de las disposiciones transitorias del mismo no son compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas.

3. Se exceptúan de lo dispuesto en el número anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

Artículo 39. Condiciones de no aplicación del régimen salarial.

Las empresas afectadas por el ámbito de este Convenio que acrediten pérdidas en el último ejercicio, podrán limitar el incremento salarial pactado al 50 por 100, y aquellas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, no aplicar incremento salarial alguno, en ambos casos, previa solicitud a la Comisión paritaria.

La aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales deberá solicitarse a la Comisión paritaria del Convenio por las empresas afectadas. A la solicitud deberá acompañarse la información que acredite la situación de pérdidas, y un plan de viabilidad, que será estudiada por la comisión paritaria, la cual podrá requerir más información de la empresa y excepcionalmente solicitar el informe de un experto de su elección, a costa de la empresa.

La Comisión paritaria deberá resolver sobre la aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales.

Los miembros de la Comisión paritaria están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando respecto a todo ello, secreto profesional.

Disposición transitoria primera.

A los efectos de reconocer los derechos de premio especial de jubilación que, con arreglo al anterior convenio pudieran haber adquirido los trabajadores, quienes al 31 de diciembre de 1995 tengan una antigüedad consolidada de diez años o múltiplo y soliciten la jubilación a partir de los sesenta años y hasta tres meses después de haber cumplido la edad legal de jubilación, tendrán derecho a una paga como gratificación especial de jubilación, a razón de dos mensualidades por cada diez años o fracción de antigüedad, sin que computen anualidades a partir de la fecha señalada.

Para el resto de los trabajadores del sector no existe la gratificación especial por jubilación.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores que al día 31 de diciembre de 1995 tuvieran las siguientes categorías profesionales, pasarán a tener la categoría que se indica:

Jefe Superior: Jefe.

Jefe de primera: Jefe.

Jefe de segunda: Jefe.

Botones: Aspirante menor de dieciocho años.

Conserje: Ordenanza.

No obstante y como consecuencia de este ajuste de categorías por desaparición de otras, los trabajadores mantendrán el salario que venían percibiendo, al que se aplicará el porcentaje de incremento que se prevé en este Convenio.

A tal efecto, en los casos en que el trabajador viniera percibiendo un salario base superior al de la categoría con la que queda como consecuencia de este Convenio, en el recibo de salarios se establecerá un concepto que se denominará «complemento por desaparición de categoría», y que resultará del importe de la diferencia entre el salario base que venía percibiendo y el que corresponda con arreglo a la nueva categoría, y que no será absorbible ni compensable.

Este complemento no se percibirá en los casos en que no se produzca un cambio de categoría en los términos expuestos.

Disposición transitoria tercera.

Aquellos trabajadores que el 31 de diciembre de 1995 vinieran percibiendo un complemento por antigüedad, lo mantendrán en la misma cuantía y pasa a denominarse «antigüedad consolidada».

Este complemento no será compensable ni absorbible y estará sometido a las actualizaciones que anualmente se pacten en el convenio.

Disposición final primera.

Para lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Disposición final segunda.

Habida cuenta de la retroactividad de los efectos económicos del presente Convenio, las diferencias que, en su caso, deban abonarse a los trabajadores deberán ser hechas efectivas a los mismos en un plazo máximo de dos meses, a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Definiciones y asimilaciones de categorías

Titulados: Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio, y que están vinculados laboralmente al Gestor Administrativo o a la Organización Colegial, concertado en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Jefe: Es el empleado que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprenden la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión bajo la dirección y órdenes del Gestor Administrativo, así como de organización y administración en general, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones Públicas y los organismos y entidades estatales y paraestatales; pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados.

Podrá encargársele la dirección de un área o sección del despacho.

Oficial de primera: Es el empleado que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un jefe, si lo hubiere, con conocimientos teóricos-necesarios, realiza con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con su categoría.

Los cajeros sin firma y los operadores de máquinas contables están asimilados a la categoría de oficial de primera.

Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos

de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión antes las Administraciones Públicas, que sólo requieran conocimientos prácticos. A título enunciativo y no limitativo, confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

Las Telefonistas-Recepcionistas están asimiladas a la categoría de Oficial de segunda.

Auxiliar administrativo: Es el empleado con más de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos, cerca de los centros de las Administraciones Públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional.

La edad de dieciocho años no limitará el que los trabajadores de edad inferior puedan desempeñar estas funciones y ostentar tal categoría en tanto en cuanto posean los conocimientos profesionales que en la misma se definen y siempre que no se encuentren en situación de aprendizaje.

Los cobradores están asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Aspirante: Es el empleado de hasta veinticuatro años de edad, que en proceso de formación, realiza como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales administrativas tales como apertura de correo, gestiones simples de presentación de documentos ante las Administraciones Públicas, estampillado de documentos, clasificación de impresos y material, reparto de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualquier otro que tenga carácter elemental o de iniciación, confección de direcciones en sobres y otros trabajos puramente elementales.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por sus jefes, excluidos aquellos que correspondan a otras categorías de índole superior, fechar o sellar el correo, y trabajos análogos a los especificados, de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.

Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

ANEXO II

Tabla salarial para 1996

Categorías	Salario anual	Salario mensual Catorce pagas
Titulado grado superior	2.131.906	152.279
Titulado grado medio	2.024.932	144.638
Jefe	1.704.654	121.761
Oficial de primera	1.543.010	110.215
Oficial de segunda	1.411.214	100.801
Auxiliar administrativo	1.227.058	87.647
Aspirante menor de dieciocho años	856.380	61.170
Aspirante mayor de dieciocho años	980.000	70.000
Ordenanza	1.198.834	85.631
Personal de limpieza	1.039.080	74.220
Aprendiz mayor de dieciocho años *:		
Un año	681.660	48.690
Dos años	779.044	55.646
Tres años	876.414	62.601
Aprendiz menor de dieciocho años *:		
Un año	640.305	45.736
Dos años	640.305	45.736

* Ley 10/1994.

La presente tabla salarial ha sido calculada aplicando a los salarios anuales de 1995 el 4,75 por 100 de incremento, y dividiendo el resultado por catorce, al haber quedado absorbida la antigua paga de beneficios entre las mensualidades.

ANEXO III

Composición de la Comisión Paritaria

ASOCIACIÓN PROFESIONAL NACIONAL DE GESTORES ADMINISTRATIVOS

Titulares: Don Lorenzo Muñoz Ramiro.
Don Tomás Pérez Salamero.
Don Miguel Angel Pertejo Andrés.
Don Gustavo A. Terrer Hernández.
Suplente: Don Angel Pons Ariño.
Asesor: Don Alfonso Alvarez Gonzalez.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Unión General de Trabajadores (UGT):

Titulares: Doña Paloma de la Riva Amez.
Don Pedro Fernández Uvero.
Suplentes: Doña Pilar Egido Guerrero.
Don José Andrés Campos Fernández.

Comisiones Obreras (CC.OO.):

Titulares: Don Eugenio Fernández Naverac.
Don Javier Carrillo Castaño.
Suplente: Don Andrés Andrés Vega.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

14247 RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación de los convenios entre la Administración General del Estado y los Ayuntamientos de Cacabelos, Medina de las Torres y Luque, en aplicación del artículo 38.4 b) de la Ley 30/1992.

El día 17 de mayo del presente año se firmaron, por el Ministro de Administraciones Públicas y los correspondientes Alcaldes, sendos convenios entre los Ayuntamientos de Cacabelos (León), Medina de las Torres (Badajoz) y Luque (Córdoba) y la Administración General del Estado para posibilitar que los ciudadanos presenten en los registros de las entidades locales solicitudes escritas y comunicaciones dirigidas a órganos y entidades de la Administración estatal.

En cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula sexta de los mencionados convenios, y para garantizar su publicidad, esta Secretaría de Estado dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de junio de 1996.—El Secretario de Estado para la Administración Pública, Francisco Villar García-Moreno.

ANEXO

Convenio entre la Administración General del Estado y el Ayuntamiento de Cacabelos en aplicación del artículo 38.4 b) de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

En Madrid, a 17 de mayo de 1996.

REUNIDOS

Don Mariano Rajoy Brey, Ministro de Administraciones Públicas, en representación de la Administración General del Estado, y