

las Organizaciones Internacionales que específicamente se dedican a promocionar determinados servicios de turismo e intercambio de jóvenes y estudiantes, y que dicha Oficina es el miembro emisor español de dichas organizaciones, para el tipo de productos a que se refiere el clausulado de este Convenio.

## IV

Que, consecuentemente con lo enunciado en el párrafo anterior, el funcionamiento de TIVE se realiza de conformidad con los compromisos internacionales que obligan a una gestión concertada de los productos TIVE ofertados en las Islas Baleares por las unidades de turismo juvenil dependientes de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

## V

Que por Real Decreto 2152/1996, de 27 de septiembre, se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta previsto en la disposición transitoria cuarta del Estatuto de Autonomía para las Islas Baleares, por el que se amplía el traspaso a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de juventud (TIVE).

## VI

Los abajo firmantes, teniendo en cuenta los anteriores antecedentes y de conformidad con lo establecido en el apartado B), punto 3, del Acuerdo adoptado por la Comisión Mixta anteriormente referenciada, suscriben este Convenio, en el que se aprueban las normas básicas que habrán de regir el funcionamiento y la prestación de los servicios de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes y Estudiantes (TIVE) en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con arreglo a las siguientes

## CLÁUSULAS

Primera. *Objeto.*—El presente Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Juventud y la Consejería de Presidencia del Gobierno de Baleares tiene por objeto establecer el régimen de prestación de servicios de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes y Estudiantes (TIVE) por parte de las unidades de turismo juvenil de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares en su ámbito territorial.

Segunda. *Servicios.*

A) Carnés: El Instituto de la Juventud, en su calidad de autoridad emisora de los carnés internacionales de estudiantes, ISIC y GO-25, distribuirá éstos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares a través de la Dirección General de Juventud o de otro centro directivo u organismo que en el futuro pueda definir el Gobierno Balear.

B) Viajes y alojamientos: El Instituto de la Juventud, miembro de organizaciones emisoras de billetes para transporte, seguros de viajes, alojamientos y otros similares relacionados con la movilidad y la promoción cultural de los jóvenes, que más adelante se relacionan, suscribirá con aquéllas los acuerdos que sean necesarios, previa petición del Gobierno balear, a través de la Dirección General de Juventud, o la que pueda sustituirla en sus funciones, para que ésta, a través de su organización específica, pueda ofrecer a los jóvenes tales productos.

La Comunidad Autónoma se obliga a cumplir, en relación con la oferta de estos servicios, con las exigencias de la legislación vinculante en su ámbito territorial.

Las organizaciones a que se alude en el párrafo anterior, son las siguientes:

Confederación Internacional de Viajes para Estudiantes (ISTC)  
Federación Internacional de Organizaciones de Viajes para Jóvenes (FIYTO)  
Asociación de Viajes en Avión para Estudiantes (SATA)  
Asociación Internacional de Seguros para Estudiantes (IASIS)

Tercera. *Condiciones.*

A) Carnés: La prestación de los servicios de carnés incluidos en la cláusula segunda del presente Convenio, se realizarán sin perjuicio de los derechos y obligaciones que corresponden al Instituto de la Juventud

por su condición de miembro y entidad emisora en España de las organizaciones y sociedades internacionales para el turismo juvenil y en especial con sujeción a las normas operativas que el Instituto de la Juventud dicte para la prestación de dichos productos.

B) Viajes y alojamientos: La oferta de los productos a que se refiere la cláusula segunda, apartado b), de este Convenio, y su distribución a los jóvenes, se ajustará, como se determina en la antedicha cláusula, a la normativa específica de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

El régimen económico-administrativo y, por tanto, las habilitaciones correspondientes, relacionados con la prestación de estos servicios, será el que se corresponda con las exigencias del ordenamiento interno de la Comunidad Autónoma. En todo caso, ésta asume directamente todas las obligaciones de ingresos y pagos que se deriven del suministro de los productos propios de este servicio y su puesta a disposición de los jóvenes.

Cuarta. *Seguimiento.*—Con objeto de estudiar conjuntamente la programación de ofertas estacionales, analizar el cumplimiento del presente Convenio y, en su caso, considerar y proponer las iniciativas de perfeccionamiento de los mecanismos de colaboración entre ambas partes, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento, integrada por seis miembros, correspondiendo a cada una de las partes firmantes la designación de tres de ellas. Entre las designadas por el Instituto de la Juventud deberá figurar, en todo caso, un representante de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Quinta. *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año en curso y será prorrogado automáticamente por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes con treinta días de antelación.

Sexta. *Incumplimiento y efectos.*—El incumplimiento por alguna de las partes de cualquiera de las cláusulas del presente Convenio dará lugar a su resolución y a la suspensión de las operaciones comerciales previstas en él, sin perjuicio de las responsabilidades contraídas.

Séptima. *Supletoriedad y jurisdicción competente.*—El presente Convenio tiene carácter jurídico administrativo y se le aplicarán los principios de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse en su cumplimiento.

Para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran plantearse en la ejecución de aquél, las partes se someten a la jurisdicción contencioso-administrativa.

En prueba de conformidad, firman las partes contratantes el presente Convenio por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados al principio.

Por el Instituto de la Juventud, Ricardo Tarno Blanco.—Por la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, María Rosa Estarás Ferragut.

**24133** *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Comité Español del UNICEF.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Comité Español del UNICEF (código de convenio número 9010422), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal y la Sección Sindical estatal de CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, 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 resuelve:

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 septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL COMITÉ ESPAÑOL DEL UNICEF****Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio.**

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre el Comité Español del UNICEF y la representación legal de los trabajadores, compuesta por los Delegados de Personal y la Sección Sindical Estatal de CC.OO.

Ambas partes tienen la capacidad suficiente, conforme establecen las disposiciones legales vigentes, para otorgar el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afecta a los trabajadores de todo el territorio nacional español.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación para todos los Centros de trabajo que el Comité Español del UNICEF tenga o pudiera tener en un futuro dentro del territorio nacional.

Quedarán excluidos de este Convenio los cargos de alta dirección, según lo establecido en el artículo 1.º, apartado 3, letra C, 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.

**Artículo 3 bis. Archivo documental.**

Debido a la peculiaridad del Comité Español del UNICEF, muchos de los Comités regionales o sus Delegaciones son atendidos por un solo trabajador. Se establece que el lugar de prestación del trabajo efectivo sea exclusivamente el centro de trabajo.

En el caso de aquellos Comités en los que el espacio físico, para almacén o archivo de documentación, sea escaso el Director-gerente tomará las oportunas medidas para solventarlo, ya que dicha documentación no debe nunca ser acumulada en domicilios particulares.

**Artículo 4. Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1998.

Se acuerda que la vigencia de este Convenio sea de dos años naturales, del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999.

**Artículo 5. Prórroga del Convenio.**

1. La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1999, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia, que se cursará por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes del Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha en la que se formula la denuncia, para que se constituya la Mesa negociadora.

2. Caso de no efectuarse la denuncia, en el tiempo previsto, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose, en este caso, los salarios del presente Convenio con el aumento que se derive de aplicar a los mismos el Índice de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional durante el año anterior.

**Artículo 6. Incremento salarial.**

Se acuerda aplicar, en 1998, un incremento salarial del 2 por 100. En la tabla salarial adjunta a este Convenio ya se ha aplicado el citado incremento, realizándose éste sobre el salario base más plus, teniendo en cuenta que el plus no supere el 15 por 100 del salario total, excepto en aquellas personas que su plus, por razones históricas, es superior a este porcentaje.

Por lo que respecta a la subida salarial del año 1999, en enero de ese año se reunirán las partes para acordar la subida salarial de dicho año. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre el incremento salarial a aplicar para el año 1999 en el primer trimestre del año será de aplicación el incremento salarial que corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 5, apartado 2.

**Artículo 7. Compensación y absorción.**

Con carácter general, los incrementos salariales no podrán compensarse ni absorberse con las mejoras que por cualquier concepto la empresa venga concediendo o pudiera conceder a futuro.

También se exceptuarán, de lo dispuesto en el párrafo anterior, las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de Convenio, puedan ser abonadas por el Comité Español del UNICEF desde el día de su entrada en vigor.

**Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días, contados a partir de la firma del Convenio. Estará formada por tres Vocales de la representación de los trabajadores y tres de la representación de el Comité Español del UNICEF.

Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple.

Las reuniones se celebrarán con carácter obligatorio a petición de una de las partes, debiendo ser convocadas por escrito al menos con cinco días hábiles de antelación, incluyendo en la convocatoria el orden del día propuesto.

En el caso de que la Comisión Paritaria no llegue a un acuerdo en algún punto, ni tampoco en el nombramiento de un mediador, se solicitará la mediación de la autoridad laboral.

**Artículo 9. Jornada de trabajo.**

La jornada con carácter general será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, de ocho a dieciséis treinta horas, con descanso de treinta minutos de comida.

En el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre la jornada de trabajo de los viernes será de ocho a quince horas.

La jornada intensiva será de tres meses y medio, con horario de ocho a catorce treinta horas, de lunes a viernes, común a todos los trabajadores entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

La quincena restante se podrá disfrutar en los períodos del 1 al 15 de junio o del 15 al 30 de septiembre, a razón de aproximadamente media plantilla por quincena, elaborándose el correspondiente calendario para dicha distribución, entre la Dirección y los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los trabajadores, además de los días festivos del calendario laboral, tendrán derecho también al disfrute del 24 y 31 de diciembre en todos los Centros de trabajo.

No obstante, lo establecido en el presente artículo, se respetarán los horarios actuales de todos los Centros de trabajo del Comité Español del UNICEF, de acuerdo con lo reflejado en el anexo 1.

**Artículo 10. vacaciones anuales.**

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de veinticinco días laborales. De éstos, deberán ser consecutivos quince días como mínimo, pudiendo ser, por tanto, fraccionadas. Las vacaciones se deberán disfrutar preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

De mutuo acuerdo entre el Comité Español del UNICEF y el trabajador, se podrán disfrutar hasta un máximo de diez días fuera de dicho período.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de trabajo del Comité Español del UNICEF y será elaborado por la Dirección del Comité Español del UNICEF y por los trabajadores según las necesidades del servicio. El trabajador conocerá las fechas, que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

**Artículo 11. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento familiar.
- c) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida

y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento de ese deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Comité Español del UNICEF.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

g) Un día para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más de los señalados.

h) Un día por traslado del domicilio habitual, que se ampliará en un día más, si el traslado se produce fuera de la población habitual.

i) Exámenes: Según lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

j) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas aportando el consiguiente justificante.

#### Artículo 12. *Excedencias, permisos, licencias y suspensión del contrato.*

Los trabajadores podrán disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de treinta días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo, tendrán derecho a permiso, sin sueldo, aquellos trabajadores que lo soliciten por enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de sesenta días.

Respecto a excedencias voluntarias o forzosas, se ajustará a la legislación vigente.

Los trabajadores del Comité Español del UNICEF, que presten sus servicios en Centros de trabajo unipersonales gozarán de las mismas facilidades que los restantes trabajadores de Centros de trabajo pluripersonales, a la hora de realizar los permisos y licencias, siendo potestad y discrección de la Dirección del Comité Español del UNICEF el suplir, durante la duración del permiso o licencia, al trabajador ausente por el disfrute de los mismos.

#### Artículo 13. *Salario anual.*

El salario (base + plus) determinado para cada categoría será el reflejado en un anexo 2 al presente Convenio Colectivo, representando dichas cantidades un concepto de mínimos por categoría. Dicho salario se distribuirá en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se ajustan a las siguientes condiciones:

a) Cuantía.—Será el importe de una mensualidad.  
b) Denominación.—Las pagas extraordinarias, fijadas en el presente artículo, corresponderán a la denominación de paga de junio y Navidad.  
c) Período de devengo.—Estas pagas se devengarán anualmente, es decir, por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

La paga de junio se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

La paga de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

d) Fecha de abono.—La paga de junio se abonará el 15 de junio o día hábil anterior.

La paga de Navidad se abonará el 15 de diciembre o día hábil anterior.

#### Artículo 14. *Categorías profesionales.*

La definición de las categorías profesionales, serán las reflejadas en el anexo 3 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 15. *Paga de productividad.*

El CEU destinará anualmente un mínimo del 1,7 por 100 del salario base total de la nómina para una paga de productividad, siempre que la situación económica del CEU y el cumplimiento de sus obligaciones con el UNICEF lo permita. Dicho 1,7 por 100 se calculará sobre el total

de los salarios base correspondientes al 31 de diciembre del año precedente. Esta paga por productividad se concederá de acuerdo con el sistema aprobado por la Junta de Gobierno, a propuesta del Director-gerente.

Dicha paga no podrá exceder del 100 por 100 del salario total mensual de cada trabajador.

#### Artículo 16. *Antigüedad.*

Se establece un plus de antigüedad en función del tiempo de servicio prestado en la empresa, que consistirá en trienios del 5 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento, abonándose desde el 1 de enero del año de devengo del trienio, con un límite máximo de cuatro trienios.

#### Artículo 17. *Períodos de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Técnicos: Tres meses.
- c) Personal cualificado: Un mes.
- d) Personal no cualificado: Quince días.

#### Artículo 18. *Incapacidad temporal y revisión médica.*

El Comité Español del UNICEF abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad, por un período máximo de dieciocho meses, un complemento que, sumado a la prestación correspondiente, alcance al 100 por 100 del salario bruto establecido por el presente Convenio.

Los trabajadores que tengan que abandonar su trabajo en el CEU como resultado de la concesión de una pensión de invalidez permanente absoluta, tendrán derecho a una gratificación consistente en catorce mensualidades.

El Comité Español del UNICEF tiene la obligación de ofrecer un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 19. *Anticipos.*

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos a cuenta de la mensualidad que se solicite y a la parte devengada de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 20. *Préstamos.*

El Comité Español del UNICEF dedicará un fondo equivalente al 3 por 100 de la nómina total a esta finalidad. Los préstamos se solicitarán por escrito al Director-gerente. El Director-gerente pedirá información de la cuenta de préstamos al Jefe de Administración y Finanzas.

La cuantía del préstamo no podrá exceder del equivalente a cuatro mensualidades del sueldo bruto del peticionario.

Estos préstamos no devengarán interés alguno y se amortizarán mediante la deducción de un 10 por 100 de cada una de las pagas normales y extras del empleado.

La concesión del préstamo se comunicará por escrito al empleado, detallándole las condiciones de amortización, según lo antes expuesto. El empleado firmará la copia de la carta en señal de conformidad.

Con el fin de que todos los empleados tengan acceso a la concesión de un préstamo, en igualdad de prioridad, se seguirá un orden cronológico de petición. Al igual que no se concederá un nuevo préstamo a aquellos que hubieran recibido otro del Comité Español del UNICEF con anterioridad, hasta que haya transcurrido un mínimo de un año desde que finalizó su amortización.

El Director-gerente contemplará cualquier caso excepcional y lo llevará, en su caso, a la Junta de Gobierno.

En la concesión de un préstamo se dará prioridad por las siguientes causas:

- a) Enfermedad que requiera asistencia médica o internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- b) Obras en la vivienda primaria por siniestro, ruina inminente o las necesarias para su normal utilización.
- c) Se creará una «Comisión» formada por las partes firmantes, dos personas de la representación legal de los trabajadores y dos personas nombradas por la empresa, que serán quienes gestionen la concesión de estos préstamos, los cuales se tratarán confidencialmente.

d) El interés de estos préstamos, según establece la legislación vigente, tendrá la consideración de retribución en especie y, por lo tanto, sujeta al IRPF.

#### Artículo 21. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, y serán tipificadas de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 22. *Seguro voluntario de accidentes.*

La empresa se compromete a contratar, para todos los empleados, póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente, con entidad aseguradora por importe de 2.000.000 de pesetas de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales.

#### Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, que hayan de producirse por razones de servicio, serán compensadas dentro de los cuatro meses siguientes por períodos de descanso. La equivalencia de estas horas será la siguiente:

Una hora extra en día laborable.—Se compensará con una hora y cuarto de tiempo libre.

Una hora extra en festivo, días no laborables o nocturna (entre las veintidós y las ocho horas), se compensará con dos horas de tiempo libre.

Anualmente, la Comisión Mixta realizará una evaluación anual de horas extras con el fin de analizar las sobrecargas de trabajo por épocas y/o departamentos.

#### Artículo 24. *Formación del personal.*

La empresa establecerá, al comienzo del ejercicio económico y de acuerdo a sus posibilidades presupuestarias, un plan de formación para proporcionar a los empleados una formación cualificada, dentro de las funciones que estén desarrollando.

En el primer trimestre del año, los representantes del personal tendrán la posibilidad de presentar alternativas o propuestas al respecto.

La partida destinada a formación no será acumulable de un año a otro, es decir, que deberá utilizarse dentro del ejercicio correspondiente. Para ello, la Junta de Gobierno aprobará cada año una partida presupuestaria para esta finalidad.

#### Artículo 25. *Promoción y selección de personal.*

Se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia del procedimiento interno para nuevas contrataciones. Cualquier trabajador podrá solicitar, a sus representantes, copia de dicho documento.

Se informará puntualmente mediante comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores de las promociones o selecciones realizadas.

#### Artículo 26. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los sesenta y cinco años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y, por sí mismo, la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

Ello no obstante, y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La jubilación forzosa pactada, lo es, sin perjuicio de que la empresa global y anualmente, en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, sin que tal cese pueda justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán un premio por los servicios prestados, que irá en función de la edad de jubilación, según la siguiente escala:

Catorce mensualidades a los sesenta años.  
Trece mensualidades a los sesenta y un años.  
Doce mensualidades a los sesenta y dos años.  
Ocho mensualidades a los sesenta y tres años.  
Seis mensualidades a los sesenta y cuatro años.  
Cuatro mensualidades a los sesenta y cinco años.

Se acuerda crear una Comisión mixta para el estudio de un fondo colectivo de pensiones.

#### Artículo 27. *Empleo.*

1. A los trabajadores con contrato de carácter temporal, que vengán realizando, a satisfacción de la Dirección, un mínimo de tres campañas de Navidad para el CEU, se les formalizará un contrato para trabajadores fijos-discontinuos.

2. Asimismo, estos trabajadores tendrán prioridad para ocupar un puesto fijo en el CEU mediante un contrato indefinido al amparo de la legislación vigente al respecto en cada momento.

3. Asimismo, se podrán realizar contratos por obra o servicios determinados al amparo del mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores para campañas destinadas a la obtención de fondos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.1 del presente Convenio.

#### Artículo 28. *Fijos discontinuos.*

1. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad desarrollarán trabajos fijos y periódicos cada año dentro del volumen de actividad normal de la empresa, como las campañas de Navidad.

2. Los trabajos fijos y periódicos para los que se concierten los contratos fijos-discontinuos podrán no repetirse en fechas ciertas. En tal caso, los trabajadores serán llamados en orden a la mayor antigüedad dentro de la cualificación profesional adecuada para el trabajo a realizar.

#### Artículo 29. *Salud y seguridad laboral.*

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud formado por igual número de representantes de los trabajadores y del CEU, conforme a la normativa vigente, que se reunirá trimestralmente, al objeto de analizar los riesgos derivados de la actividad habitual de la empresa y acordar las medidas oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud laboral elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

#### Disposición transitoria.

A los únicos efectos de garantizar a los trabajadores los derechos salariales adquiridos, se establece lo siguiente:

a) Se respetarán los salarios base superiores a los pactados en el presente Convenio, que perciban ciertos trabajadores por razones históricas.

b) Si un trabajador, en virtud de lo expuesto en el párrafo anterior, percibiese un salario base superior y un plus de Convenio inferior a lo pactado en el presente Convenio, no generará derecho a la equiparación de su plus Convenio con el establecido en el presente Convenio, siempre que su salario bruto en cómputo anual sea igual o superior al pactado en este Convenio.

c) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio, se respetarán aquellas cuantías superiores que en concepto de antigüedad vengán percibiendo los trabajadores a la firma del presente Convenio.

#### Disposición transitoria final.

En la interpretación de este Convenio, se tendrán en cuenta las normas contenidas en el Acuerdo de Reconocimiento entre el Comité Español del UNICEF y el UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).

### ANEXO 1

#### Horario de trabajo en las sedes de los Comités regionales y delegaciones provinciales/locales

Sevilla:

Horario normal:

Del 1 de enero al 30 de septiembre: De ocho a catorce treinta horas.

Del 1 de octubre al 31 de diciembre: De ocho a catorce y de dieciséis treinta a veinte horas.

Almería:	León:
Horario normal: De nueve treinta a trece treinta horas.	Horario normal: De diez treinta a trece treinta horas.
Córdoba:	Ponferrada:
Horario normal:	Horario normal:
De marzo a septiembre: De nueve treinta a trece treinta horas.	Del 1 de enero al 30 de septiembre: De once a catorce horas.
De octubre a febrero: De nueve treinta a trece treinta y de dieciséis a veinte horas.	Del 1 de octubre al 31 de diciembre: De diecisiete a veinte horas.
Granada:	Salamanca:
Horario normal: De dieciséis treinta a veinte treinta horas.	Horario normal: De diez a catorce y de dieciocho a veinte horas.
Jaén:	Soria:
Horario: De dieciséis treinta a veinte treinta horas.	Horario normal: De diez a catorce horas.
Sábados: De diez a catorce horas.	Zamora:
Málaga:	Horario normal: De once a trece horas.
Horario: De nueve treinta a trece treinta horas.	Toledo:
Zaragoza:	Horario normal: De nueve treinta a trece treinta horas.
Horario normal: De nueve a trece treinta y de diecisiete a veinte treinta horas.	Guadalajara:
Horario de verano:	Horario normal: De dieciséis a diecinueve horas.
Del 1 de junio al 15 de septiembre, de ocho a catorce treinta horas.	Barcelona:
Del 1 de enero al 31 de mayo.	Horario normal: De ocho a quince horas.
Viernes de ocho a quince horas.	Horario campaña:
Gijón (Asturias):	Del 15 de octubre al 31 de diciembre: De nueve a trece treinta y de dieciséis a diecinueve treinta horas.
Horario normal:	Girona:
Del 1 de enero al 31 de mayo: De nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.	Horario normal: De nueve a trece horas.
Horario de verano:	Lleida:
Del 1 de junio al 30 de septiembre, de nueve a catorce treinta horas.	Horario normal: De once a trece y de diecisiete treinta a diecinueve treinta horas.
Del 1 de octubre al 31 de diciembre, de nueve a catorce y de dieciséis a veinte horas.	Tarragona:
Palma de Mallorca:	Horario normal: De nueve a trece horas.
Horario normal: De nueve treinta a catorce y de dieciséis a diecinueve treinta horas.	Valencia:
Horario de verano:	Horario normal: De diez a catorce horas y de dieciséis a veinte horas.
Del 1 de junio al 30 de septiembre: De ocho a catorce treinta horas.	Horario de verano:
Menorca:	Del 1 de junio al 31 de agosto: De ocho a catorce treinta horas.
Horario normal: De diez a trece horas.	Del 1 de junio al 31 de agosto: De dieciséis a veinte horas.
Santa Cruz de Tenerife:	Dos turnos de verano a razón de media plantilla.
Horario normal: De ocho a catorce treinta horas de lunes a sábado.	Alicante:
Las Palmas de Gran Canaria:	Horario normal: De diez a catorce horas.
Horario normal: De nueve a diecisiete horas.	Castellón:
Horario verano:	Horario normal: De nueve treinta a trece treinta horas.
Del 1 de junio al 30 de septiembre: De ocho a catorce treinta horas.	Badajoz:
Santander:	Horario normal: De dieciséis a veinte horas.
Horario normal: De ocho a catorce horas.	Cáceres:
Valladolid:	Horario normal: De diez a catorce horas.
Horario normal:	Santiago de Compostela:
Del 1 de enero al 31 de octubre: De ocho a quince horas.	Horario normal: De nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve treinta horas.
Del 1 de noviembre al 31 de diciembre: De ocho a catorce y de diecisiete a veinte horas.	Horario verano: Del 15 de junio al 30 de septiembre: de ocho a catorce treinta horas.
Sábados: De nueve a catorce treinta horas.	A Coruña:
Burgos:	Horario normal: De nueve treinta a trece treinta horas.
Horario normal: De doce a catorce y de dieciocho a veinte horas.	Horario de verano: De diez a catorce horas.
	Lugo:
	Horario normal: De diez a catorce horas.

Murcia:

Horario normal: De nueve treinta a catorce y de dieciséis treinta a veinte horas.

Horario de verano:

De 1 de junio a 30 de septiembre: De ocho a quince horas.

Pamplona:

Horario normal: De diez treinta a trece treinta horas.

Bilbao:

Horario normal: De nueve a trece treinta y de quince treinta a diecinueve horas.

Horario de verano:

Del 1 de junio al 30 de septiembre: De ocho a catorce treinta horas.

Vitoria:

Horario normal: De diez a catorce horas.

Logroño:

Horario normal: De nueve a catorce y de diecisiete a diecinueve horas.

Horario de verano:

Del 1 de junio al 30 de septiembre: De ocho a quince horas.

## ANEXO 2

Tabla salarial año 1998

Categorías	Pesetas
Directores de Área .....	7.400.000
Directores de Departamento .....	5.415.833
Jefes de Unidad .....	3.978.979
Ayudantes técnicos:	
60 A .....	3.876.000
60 M .....	3.592.134
60 B .....	3.067.613
Oficiales:	
40 A .....	2.873.707
40 M .....	2.486.862
40 B .....	2.100.017
Auxiliares:	
20 A .....	1.989.490
20 M .....	1.768.435
20 B .....	1.547.381
Auxiliares de Campañas .....	1.326.326

Las cantidades indicadas en la tabla salarial serán distribuidas en salario base y plus (artículo 6 del Convenio Colectivo).

Los efectos económicos de la nueva categoría de Directores de Área serán al 1 de mayo de 1998.

## ANEXO 3

### Definición de categorías profesionales

**Directores de Área.**—Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen a su cargo la responsabilidad global de los Departamentos y/o Unidades adscritas al Área; planifican, coordinan y dirigen ésta en su ámbito general, desarrollando las actividades propias de cada Departamento y/o Unidad.

Diseñan los programas y las políticas en los ámbitos Financiero, Comercial y Comunicación en relación directa con la Gerencia.

**Directores de Departamento.**—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan y coordinan las diversas actividades propias del Departamento. Sus funciones comprenden la elaboración de la política

de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada.

**Jefes de Unidad.**—Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realicen funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con algo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

**Ayudantes técnicos:**

60 A.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores cuyas funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en su misma unidad funcional.

60 M.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores cuyas funciones supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo; tareas que impliquen capacidad de mando, realizando trabajos que, bajo su propia responsabilidad, requieran máxima perfección burocrática e iniciativa.

60 B.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores que cumplan tareas complejas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica con autonomía dentro del proceso establecido.

**Oficiales:**

40 A.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores que, con tal conocimiento de su profesión, autonomía y responsabilidad, tienen a su cargo un servicio determinado. Llevarán a cabo funciones de organización de trabajo administrativo a través de normas establecidas o indicaciones de un superior. Confeccionarán informes interpretando los resultados y obtención de conclusiones, proponiendo, en su caso, las modificaciones que estimen conveniente.

40 M.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores que, con conocimiento alto de su profesión, realicen trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, siguiendo las instrucciones recibidas.

40 B.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores que, con conocimientos medios de su profesión, realizan tareas con cierto grado de autonomía en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas propios de su campo de actuación bajo la supervisión de un superior.

**Auxiliares:**

20 A.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

20 M.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores cuyas tareas consisten en operaciones realizadas, siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período medio de adaptación.

20 B.—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores con conocimientos básicos, y bajo la supervisión de un mando o personal de categoría superior colabora con éstos, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad, siguiendo instrucciones específicas claramente establecidas.

**Auxiliares de compañía.**—Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores contratados por circunstancias de producción (campañas diversas), con conocimientos básicos, y bajo la supervisión de un mando o personal de categoría superior colabora con éstos, realizando las tareas administrativas elementales.