

| Categoría                           | Salario mensual<br>—<br>Pesetas | Categoría                         | Salario mensual<br>—<br>Pesetas |
|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| Administrativo .....                | 114.761                         | Oficial Conductor .....           | 115.251                         |
| Auxiliar Administrativo .....       | 109.516                         | Jardinero .....                   | 109.097                         |
| Aspirante .....                     | 67.794                          | Auxiliar Jardinero .....          | 104.300                         |
| Aprendiz .....                      | 78.246                          | Peón .....                        | 98.146                          |
| Aprendiz (menor de 18 años) .....   | 62.597                          | Aprendiz .....                    | 78.246                          |
| Personal Oficinas Manuales:         |                                 | Aprendiz (menor de 18 años) ..... | 62.597                          |
| Encargado o Maestro Jardinero ..... | 120.884                         | Vigilante .....                   | 108.472                         |
| Oficial Jardinero .....             | 115.251                         | Limpiador .....                   | 104.301                         |

## ANEXO 4

Tabla de pagas extras año 1996

| Categoría                           | S/antigüedad<br>—<br>Pesetas | 2 años<br>—<br>Pesetas | 6 años<br>—<br>Pesetas | 10 años<br>—<br>Pesetas | 14 años<br>—<br>Pesetas | 18 años<br>—<br>Pesetas | 20 años<br>—<br>Pesetas | 22 años<br>—<br>Pesetas | 24 años<br>—<br>Pesetas | 26 años<br>—<br>Pesetas | 28 años<br>—<br>Pesetas |
|-------------------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>Personal Técnico:</b>            |                              |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Técnico Licenciado .....            | 181.586                      | 185.046                | 191.108                | 198.247                 | 205.388                 | 211.566                 | 217.664                 | 219.664                 | 225.362                 | 234.352                 | 238.712                 |
| Técnico Diplomado .....             | 157.758                      | 161.218                | 167.280                | 174.419                 | 181.560                 | 187.738                 | 193.836                 | 195.836                 | 201.534                 | 210.524                 | 214.884                 |
| Técnico Titulado .....              | 146.059                      | 149.519                | 155.581                | 162.720                 | 169.861                 | 176.039                 | 182.137                 | 184.137                 | 189.835                 | 198.825                 | 203.185                 |
| Técnico no Titulado .....           | 133.926                      | 137.386                | 143.448                | 150.587                 | 157.728                 | 163.906                 | 170.004                 | 172.004                 | 177.702                 | 186.692                 | 191.052                 |
| Delineante .....                    | 151.081                      | 154.541                | 160.603                | 167.742                 | 174.883                 | 181.061                 | 187.159                 | 189.159                 | 194.857                 | 203.847                 | 208.207                 |
| <b>Personal Administrativo:</b>     |                              |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Jefe Administrativo .....           | 132.729                      | 135.445                | 140.233                | 145.856                 | 151.483                 | 156.301                 | 161.855                 | 162.734                 | 169.395                 | 173.945                 | 177.741                 |
| Oficial Administrativo .....        | 124.302                      | 127.018                | 131.806                | 137.429                 | 143.056                 | 147.874                 | 153.428                 | 154.307                 | 160.968                 | 165.518                 | 169.314                 |
| Administrativo .....                | 114.761                      | 117.477                | 122.265                | 127.888                 | 133.515                 | 138.333                 | 143.887                 | 144.766                 | 151.427                 | 155.977                 | 159.773                 |
| Auxiliar Administrativo .....       | 109.646                      | 112.362                | 117.150                | 122.773                 | 128.400                 | 133.218                 | 138.772                 | 139.651                 | 146.312                 | 150.862                 | 154.658                 |
| Aspirante .....                     | 67.794                       |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Aprendiz .....                      | 78.246                       | 80.962                 |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Aprendiz menor de 18 años .....     | 62.597                       |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| <b>Personal Oficinas Manuales:</b>  |                              |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Encargado o Maestro Jardinero ..... | 119.209                      | 121.715                | 126.160                | 131.374                 | 136.591                 | 140.989                 | 145.395                 | 147.015                 | 153.209                 | 157.421                 | 160.917                 |
| Oficial Jardinero y Conductor ..... | 113.640                      | 116.146                | 120.591                | 125.805                 | 131.022                 | 135.420                 | 139.828                 | 141.446                 | 147.640                 | 151.852                 | 155.348                 |
| Jardinero .....                     | 107.584                      | 110.090                | 114.535                | 119.749                 | 124.966                 | 129.364                 | 133.770                 | 135.390                 | 141.584                 | 145.796                 | 149.292                 |
| Auxiliar Jardinero .....            | 102.855                      | 105.361                | 109.806                | 115.020                 | 120.237                 | 124.635                 | 129.041                 | 130.661                 | 136.855                 | 141.067                 | 144.563                 |
| Peón .....                          | 96.766                       |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Aprendiz .....                      | 78.246                       | 80.752                 |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Aprendiz menor de 18 años .....     | 62.597                       |                        |                        |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| Vigilante .....                     | 108.534                      | 111.040                | 115.485                | 120.699                 | 125.916                 | 130.314                 | 134.720                 | 136.340                 | 142.534                 | 146.746                 | 150.242                 |
| Limpiador/a .....                   | 104.478                      | 106.984                | 111.429                | 116.643                 | 121.860                 | 126.258                 | 130.664                 | 132.284                 | 138.478                 | 142.690                 | 146.186                 |

## 8034

**RESOLUCION de 13 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo de prórroga sobre la Ordenanza Laboral para las Agencias distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo**

Visto el texto del acuerdo de prórroga sobre la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1995, de una parte, por la Asociación Española de Empresarios de GLP, y de otra, por las organizaciones sindicales FIA-UGT y CC.OO-ENERGIA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo de prórroga 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, 13 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## ACTA FINAL DEL ACUERDO

Asistentes: Por la Asociación Española de Empresarios de GLP: Don Antonio Páez Esteso.

Por los Sindicatos FIA-UGT: Don José Luis Cebrián Gutiérrez, S. de Acción Sindical.

CC.OO-ENERGIA: Francisca Ayaso.

En Madrid, siendo las diez horas del día 28 de diciembre de 1995, se reúnen las partes al margen reseñadas y, en virtud de la representación que ostentan y de su condición de más representativos, declaran.

La disposición transitoria sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vino en establecer la pérdida de vigencia de las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo en vigor en fecha 31 de diciembre de 1994, facultando, no obstante, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, bien para derogar de forma anticipada tales normas, o bien para prorrogarlas hasta el 31 de diciembre de 1995.

La Orden de 28 de diciembre de 1994 decretó la prórroga, entre otras, de la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, hasta fecha 31 de diciembre de 1995.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal (UGT y CC.OO) y la asociación empresarial más representativa a nivel estatal (Asociación Española de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del

Petróleo) en el ámbito de la ordenanza de trabajo que rige este sector de actividad, han venido manteniendo diversas reuniones de trabajo entre ellas y con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al objeto de evitar se produzca vacío normativo alguno como consecuencia de la derogación de la ordenanza que regula este sector de actividad aprobada por Orden de 29 de julio de 1974.

Que sin perjuicio de que las partes otorgantes de este documento se encuentren negociando un acuerdo marco de referencia de ámbito estatal, a fin de evitar el vacío normativo derivado de la derogación de la Ordenanza Laboral del sector suscriben el presente acuerdo de ámbito estatal que, entrando en vigor el día 1 de enero de 1996, habrá de sustituir a la ordenanza que quedará derogada con fecha 31 de diciembre de 1995.

Por todo lo expuesto y en virtud de la legitimación que ostentan en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan:

Declarar expresamente derogada la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, sustituyendo ésta por el acuerdo que se adjunta a la presente

Todo lo cual ratifican en Madrid a 28 de diciembre de 1995.

## ACUERDO MARCO DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO (GLP) (AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO)

### Preámbulo

La disposición transitoria sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vino en establecer la pérdida de vigencia de las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo en vigor en fecha 31 de diciembre de 1994, facultando, no obstante, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social bien para derogar de forma anticipada tales normas, o bien, para prorrogarlas hasta 31 de diciembre de 1995.

La Orden de 28 de diciembre de 1994 decretó la prórroga, entre otras, de la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, hasta fecha 31 de diciembre de 1995.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal (UGT y CC.OO) y la asociación empresarial más representativa a nivel estatal (Asociación Española de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo) en el ámbito de la ordenanza de trabajo que rige este sector de actividad, han venido manteniendo diversas reuniones de trabajo entre ellas y con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al objeto de evitar se produzca vacío normativo alguno como consecuencia de la derogación de la Ordenanza que regula este sector de actividad aprobada por Orden de 29 de julio de 1974.

Que sin perjuicio de que las partes otorgantes de este documento negocien en su día un acuerdo marco o Convenio Colectivo de referencia de ámbito estatal, a fin de evitar el vacío normativo derivado de la derogación de la Ordenanza Laboral del sector y en la consideración de que la gran mayoría de las empresas y trabajadores a que se refiere este documento, disponen de Convenio Colectivo propio, provincial o de empresa, suscriben el presente acuerdo de ámbito estatal que, entrando en vigor el día 1 de enero de 1996, habrá de sustituir a la ordenanza que quedará derogada con fecha 31 de diciembre de 1995, limitando el alcance del presente acuerdo a las materias que en el mismo se determinen.

### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente acuerdo regula las condiciones de trabajo en los extremos a que este acuerdo se refiere, de las empresas y los trabajadores a quienes resulta de aplicación hasta 31 de diciembre de 1995, la Ordenanza Laboral para las «Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, Sociedad Anónima», aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de julio de 1974.

### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente acuerdo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente acuerdo afecta a todo el personal empleado en las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial a que se refiere este documento, a excepción de los miembros del Consejo de Administración, Admi-

nistradores únicos y personal de alta dirección vinculado a la empresa por relación laboral especial de alto cargo regulada por Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, prorrogando su vigencia indefinidamente y hasta tanto las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas no otorguen, en su caso, un Convenio Colectivo o Acuerdo Marco de referencia de ámbito estatal.

### Artículo 5.1. *Naturaleza y eficacia.*

El presente acuerdo, no obstante, lo dispuesto en los pactos anteriores, sólo será aplicable en forma subsidiaria y para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en el ámbito funcional de la ordenanza a la que el presente texto viene en sustituir, no dispongan de Convenio Colectivo de ámbito empresarial o provincial que les sea de aplicación y en aquellos otros en los que existiendo Convenio Colectivo o acuerdo de referencia éste no regule las materias aquí recogidas.

A estos efectos, ha de entenderse la presente con cláusula de inaplicación de este acuerdo para las empresas y trabajadores con Convenio propio o de ámbito provincial a fecha 1 de enero de 1996, salvo las excepciones apuntadas en el párrafo anterior «in fine».

### Artículo 5.2. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal, los trabajadores afectados por el presente acuerdo, entendiéndose como mínimos las condiciones fijadas en el mismo.

### Artículo 6. *Formación profesional.*

El presente acuerdo se remite en materia de formación profesional al Acuerdo Interconfederal suscrito por CEOE-CEPYME y por UGT-CC.OO, dando aquí por reproducido dicho acuerdo y haciéndolo propio a los efectos y con el alcance del presente acuerdo.

### Artículo 7. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca seguidamente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### 7.1 Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### 7.2 Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

7.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

7.4 Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

7.5 Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

7.6 La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves o a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

7.7 A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

Faltas leves: Tres meses.  
Faltas graves: Seis meses.  
Faltas muy graves: Un año.

#### Artículo 8. Estructura salarial.

El personal al que le resulte de aplicación el presente acuerdo tendrá una retribución constituida por el salario base y los complementos que se señalan en este mismo documento, correspondiendo todos los conceptos que aquí se incluyen a la jornada normal de trabajo que se desarrolle en el ámbito de cada empresa.

8.1.1 Salario base.—El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que se venga utilizando habitualmente en cada empresa.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más tres pagas extraordinarias, que se abonarán como fecha límite el último día hábil de los meses de julio, diciembre y marzo.

El importe de cada uno de los pagos será de treinta días de salario base más antigüedad, respetándose en todo caso los períodos de devengo que se vengán aplicando en las empresas.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de más como complementos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá las gratificaciones extraordinarias proporcionales al tiempo de trabajo.

8.1.2 En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

8.1.3 Pago de salarios.—El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, quincenas o meses, bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria, cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

#### 8.2 Pluses.

8.2.1 Plus de nocturnidad.—El personal que desarrolle su trabajo de noche, percibirá como complemento de puesto de trabajo una cantidad equivalente al 20 por 100 del salario base que en cada momento se encuentre percibiendo.

Se entenderá por jornada nocturna la comprendida entre las veintidós y seis horas.

Dicho complemento se regirá por las siguientes normas:

- a) Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre estas horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas excediesen de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.
- c) Quedan excluidos al cobro del complemento todos aquellos trabajos que por su naturaleza deban efectuarse necesariamente en jornada nocturna.

En todo caso, se respetarán aquellos sistemas que se vengán empleando habitualmente en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

8.2.2 Quebranto de moneda.—Los trabajadores responsables del manejo de dinero en efectivo tendrán derecho a percibir, en concepto de quebranto de moneda, una cantidad cuya cuantía se determinará mediante negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos mismos en caso de no existir aquéllos.

Serán respetadas, en todo caso, las cantidades que por este concepto se vengán abonando en las empresas.

8.2.3 Plus de reparto.—Los trabajadores encargados del reparto de botellas a domicilio percibirán un plus por este concepto, cuya cuantía se determinará mediante negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos mismos en caso de no existir aquéllos.

Se respetarán en todo caso las cantidades que por este concepto se vengán abonando en las empresas.

8.2.4 Complemento salarial.—Se establece un complemento salarial que recogerá todas las cantidades que hasta el momento se estaban percibiendo como complementos salariales de puesto de trabajo y de calidad de trabajo, en caso de existir, a excepción del plus de reparto.

8.2.5 Antigüedad.—Sin perjuicio de las cantidades que vengán abonando por las empresas a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente acuerdo, estos, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada cuatro años de servicios prestados, consistente en el 3 por 100 del salario base. El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

8.3 Desplazamientos y dietas.—Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción y dieta, siendo el importe de estas últimas el que se determine mediante negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos mismos en caso de no existir aquéllos.

Serán respetadas en todo caso, las cantidades que por este concepto se vengán abonando en las empresas.

Cuando la comisión de servicio o viaje tenga una duración inferior a quince días, las dietas vendrán incrementadas en un 10 por 100. A estos efectos se entenderá como duración del viaje o comisión el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo.

Todos los conductores y ayudantes como los mozos de reparto en ruta y teniendo en cuenta su especial cometido que en ocasiones les obliga a efectuar las comidas durante el trayecto de la misma percibirán la cantidad que se acuerde en la negociación referida en el primer punto de este artículo, por cada día que en jornada de trabajo les impida llegar a su casa entre las catorce y dieciséis horas.

Se considerará ruta cuando salgan a suministrar fuera de la zona de demarcación de la distribución en la que estén prestando servicio.

Serán respetadas en todo caso las cantidades que por este concepto se vengán abonando en las empresas.

#### Artículo 9. Categorías profesionales, promoción y ascensos.

Recoger las existentes en la Ordenanza Laboral.

Las partes convienen en que la movilidad funcional de los trabajadores a que afecta este Convenio no tenga otros límites que los previstos en el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la polivalencia funcional se estará a lo que mediante convenio o pacto se establezca entre las partes interesadas.

#### Artículo 10.

Las partes firmantes del presente acuerdo, en virtud de la legitimación que ostentan, adquieren el compromiso de mantener las negociaciones sobre aquellas materias que en cada momento consideren, en aras de que los presentes trabajos de modernización y actualización de las relaciones laborales del sector se diramen y respondan a la realidad del sector.

Para ello, de mutuo acuerdo, podrán constituir la comisión o comisiones de trabajo que en cada momento consideren necesarios para continuar avanzando en el objetivo anteriormente expuesto.

## 8035

**RESOLUCION de 13 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 1996 y de modificación de los anexos 1, 2 y 3 del IV Convenio Colectivo de la empresa «Swissair, Sociedad Anónima Suiza para la Navegación Aérea».**

Visto el texto del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 1996 y de modificación de los anexos 1, 2 y 3 del IV Convenio Colectivo de la empresa «Swissair, Sociedad Anónima Suiza para la Navegación Aérea» (número de código: 9004882), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1996, 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, en representación del colectivo laboral afectado, 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, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo 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, 13 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACUERDO SOBRE REVISION SALARIAL PARA EL AÑO 1996 Y AJUSTES Y MODIFICACIONES DE ANEXOS 1, 2 Y 3 DEL IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE «SWISSAIR, SOCIEDAD ANONIMA» Y SU PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN ESPAÑA

En Madrid, en las oficinas de Swissair en calle Santa Cruz de Marcenado, número 31, el día 20 de febrero de 1996,

De una parte:

Don Franz Siegenthaler, Director general de Swissair para España; Don Pedro Acevedo Morejón, Director de Administración y Personal de Swissair para España, y don Jürg Mani, Director de Personal de Swissair en Zurich.

Y de otra parte:

Los Delegados de personal de la plantilla en España, doña Sigrud Mengel, don Carlos Fernández Fuego, don Juan Prades Trilla, don Francisco Píera Bernadell, don Carlos Gomis Rebollo, como únicos representantes del personal contratado por Swissair en España.

Constituidos como Comisión negociadora del Convenio Colectivo de «Swissair, Sociedad Anónima», y su personal que presta sus servicios en España.

Acuerdan:

Ajuste salarial para el año 1996:

Incremento del 3,5 por 100 integrado desde el 1 de enero de 1996. En caso de que el IPC al final del año 1996 exceda del 3,5 por 100, el 50 por 100 del exceso se compensará en un pago único no integrado.

Anexo 1. Salarios base mínimos mensuales por categoría profesional: Se ajustarán en función del ajuste salarial acordado para el año 1996.

Anexo 2.—Jornada laboral: Se modificará para:

Incluir: «Horario de reservas en Madrid y Barcelona, de nueve a dieciocho treinta horas».

Suprimir: Horarios de operaciones en aeropuertos, ya que dependen de las necesidades en cada momento.

Anexo 3. Modificar los siguientes conceptos:

Desayuno: 255 pesetas.

Comida: 900 pesetas.

Cena: 900 pesetas.

Zapatos: 7.800 pesetas.

La Delegada señora Mengel, en nombre de Madrid ciudad es el único integrante de la Comisión negociadora que está en desacuerdo con el ajuste salarial acordado y por tanto con el ajuste de los anexos 1 y 3, aceptando sin embargo la modificación del anexo 2.

Se adjunta el nuevo texto de los anexos 1, 2 y 3 del IV Convenio Colectivo entre «Swissair, Sociedad Anónima» y su personal que presta sus servicios en España recogiendo las modificaciones acordadas. El texto de este acuer-