

19078 RESOLUCION de 15 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por los miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «COMERCIAL DE LAMINADOS, S. A.»

CAPITULO I.

ÁMBITO - VIGENCIA - DURACIÓN - PRÓRROGA.

Artículo 19.- Ámbito territorial.— El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a los trabajadores de "COMERCIAL DE LAMINADOS, S.A." que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la Provincia de BARCELONA (San Adrián del Besós, Sabadell, Tarrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa, Martorell, Montcada y Hospitalet); GERONA (Palafrugell y Sant Julià de Ramis); LÉRIDA (Lérida-capital) y MADRID (Madrid-capital).

Artículo 20.- Ámbito personal.— 1. El presente Convenio será de aplicación a las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta ajena de la Empresa.

2. Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el número 3 del artículo 19 y en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor el día 12 de enero de 1.991.

Artículo 22.- Duración.— La duración del presente Convenio será de DOS AÑOS, a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizará sus efectos el día 31 de diciembre de 1.992.

Artículo 23.- Prórroga.— El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia para su revisión o rescisión, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II.

PRELACIÓN DE NORMAS - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD - GARANTÍA PERSONAL.

Artículo 24.- Prelación de normas.— Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán en primer lugar, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto serán de aplicación el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal, aprobado por Resolución de 17 de abril de 1.978 (B.O.P. 5 de mayo de 1.978); la Ordenanza Laboral de Comercio; Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 25.- Compensación y absorción.— Las condiciones pactadas compensan y absorben en su totalidad las que actualmente regieran en la Empresa por imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo o por cualquier otra causa.

Las condiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos pactados o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a las condiciones retributivas que regirían en la Empresa de no existir el presente Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones pactadas, aún cuando algún o algunos conceptos retributivos, individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

Artículo 26.- Vinculación a la totalidad.— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dejase sin efecto alguno de los Pactos del presente Convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

Artículo 27.- Garantía personal.— Se respetarán las condiciones que en su conjunto y desde el punto de vista de percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión Mixta, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

CAPITULO III.

COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 28.- Comisión Paritaria.— La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por tres Vocales por cada representación.

POR LOS TRABAJADORES:Titulares.

Marcelino TABAS NAVARRO.

Valeriano FERNÁNDEZ DURO.

José MA FERRE RIBA.

Suplentes:

José MA SÁNCHEZ SOLA.

Juan TAMARAL NADAL.

Florencio BALSERA CASTILLEJOS.

Por la Empresa:Titulares.

José Luis CHUECA GARCÍA.

José Eugenio SUÑER ARIÑO.

Arturo HERNÁNDEZ LAGAR.

Suplentes:

Salvador ISACH PIERA.

Juan FIGULS BERCH.

Luis VILLA CARBÓ.

Cada representación de la Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores, en las materias de su competencia, siendo designados libremente tales Asesores por la representación que los proponga, y siendo también a cargo de la representación que los aporte, el pago de los honorarios que puedan acreditar.

Las funciones y procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria serán las que le asigna la Legislación vigente, comprometiéndose ambas partes, en forma expresa, a dar conocimiento a la misma cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, al objeto de que dicha Comisión emita dictamen o actue en la forma reglamentaria, y con carácter previo a la interposición de acciones ante la Jurisdicción competente.

En todos los casos en que la Comisión Paritaria actúe a petición individual o de un conjunto de interesados, se dará audiencia a los mismos, a fin de que aporten las alegaciones y pruebas que estimen necesarias a su derecho.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de Trabajo de San Adrián del Besós, calle Balmes nº 23.

CAPITULO IV.CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 119.- Jornada de trabajo. - 1. La jornada, en cómputo anual será, para el año 1.991, de 1.794 horas efectivas y para 1.992 de 1.790 horas efectivas, que se distribuirán de

acuerdo con los horarios y calendarios de trabajo convenidos, realizando una jornada semanal comprendida de lunes a viernes.

La reducción horaria del año 1.992 se aplicará por la Empresa en la forma que estime más adecuada para las necesidades del trabajo.

2. Las jornadas anuales expresadas se han calculado en base al módulo teórico de 22 días laborables en el período de vacaciones convenido, y, pudiendo dicho módulo ser distinto, del que realmente se produzca en cada caso personal, por razón de las diferentes fechas en que disfruten las vacaciones los trabajadores, se acuerda que se estiman recíprocamente compensadas, en cómputo global de toda la plantilla y anualmente, los excesos o déficits de jornada anual que personalmente puedan producirse por dicha causa, y, en consecuencia, ningún trabajador podrá exigir compensación por las horas que anualmente pueda trabajar de más, sobre las convenidas, ni la Empresa podrá exigir a ningún trabajador que complete el total anual que no hubiere alcanzado, por dicha circunstancia.

Artículo 120.- Turnos de trabajo. - Se establecen, dos modalidades de turnos posibles en la Empresa.

- Turno central.

- Turnos continuados de mañana y tarde.

1.- Turno central, es el de jornada partida, y que viene habitualmente realizándose en la Empresa.

2.- Turnos continuados. La Dirección de la Empresa podrá establecer turnos continuados de mañana y tarde, teniendo en cuenta las siguientes normas de aplicación.

a) Centros de trabajo, secciones y personal afectado.- Los turnos continuados afectarán a las secciones de corte de chapa, perfiles, las grúas que alimentan y evacúan las mismas y la sección de mantenimiento, de los centros de San Adrián y Sabadell.

En cuanto al personal afectado, en principio será por adscripción voluntaria, siempre que reúna las condiciones necesarias para cubrir el turno, a juicio de la Empresa, dando preferencia al personal que actualmente viene trabajando en los correspondientes puestos de trabajo, de lo contrario, serán afectadas, las personas que en su contrato, tengan establecida la posibilidad de realizar turnos.

b) Rotación del personal afectado.- Cada cuatro semanas completas los afectados al turno de mañana pasarán a realizar el de tarde y los de la tarde el de mañana. Ello, salvo el caso de aquellas personas, que pudiendo ocupar el mismo puesto de trabajo, y por acuerdo entre los dos, con la aprobación de la Empresa,

renuncien a la rotación a fin de quedar adscritos de forma fija o por tiempo determinado, distinto de las cuatro semanas, a turnos alternativos.

c) Sustituciones por bajas. Las bajas que pudieran producirse, por cualquier motivo, entre el personal de un turno establecido, podrán motivar que la Empresa tome una de las alternativas siguientes:

1) Supresión temporal o definitiva de dicho turno.

2) Supresión o modificación de otro turno de trabajo similar, para completar el turno afectado con traslado de parte del personal.

3) Cobertura temporal o definitiva (según el tipo de baja que originó el problema) con personal que deberá reunir las condiciones de capacidad necesaria y suficiente para el puesto de trabajo a juicio de la Empresa. Esta intentará de inicio afectar al personal descrito en este mismo punto apartado a). De no conseguirlo, afectará al personal que en su contratación figurara la posibilidad de aplicación a turnos, en última instancia y de no ser posible una de las alternativas apuntadas podrá ser afectado personal no voluntario, por solución adoptada conjuntamente entre la Dirección y el Comité.

d) Supresión de turnos. Los turnos podrán ser suprimidos temporal o definitivamente, todos o alguno de ellos, siempre que existan razones, técnicas, organizativas o productivas, a juicio de la Dirección. En cuanto al personal afectado por esta medida, de ser necesario, se le adscribirá a otro turno similar, y de no ser posible, al turno central.

Los períodos de vacaciones así como los puentes de Semana Santa y Navidad, podrán considerarse como causas organizativas.

e) Este personal, disfrutará de 15 minutos de descanso por tratarse de jornada continuada, el de turno de mañana al inicio de su jornada y al finalizar la misma los del turno de tarde.

f) Cualquier cambio en los turnos, se hará con un preaviso de 48 horas como mínimo.

g) La Empresa informará puntualmente al Presidente o al Secretario del Comité, de las variaciones sustanciales, que se produzcan en los turnos.

h) La implantación de estos turnos no reportará contraprestación económica complementaria de ningún tipo.

i) Por causas organizativas, técnicas o de producción, la Dirección podrá de forma temporal, incluso en fracción de

jornada, variar en un turno continuado determinado, el trabajo que venía realizando por otro de mayor urgencia (por ejemplo carga y descarga de vagones, ayuda a otras secciones). Todo ello según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 23 apartado 4 y nuestro Convenio en el artículo 15 apartado 3.

3. Las partes, entienden acordadas y aceptadas, las modificaciones de las condiciones de trabajo del personal, por la aplicación de lo relacionado en el presente artículo, según lo dispuesto en el artículo 41 punto 2º del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 13º.- Fiestas.- Las fiestas nacionales y locales aprobadas para los años 1.991 y 1.992, serán las establecidas por la Autoridad Laboral competente.

La distribución de jornadas y fiestas no tendrán ninguna modificación, por razón de que algún trabajador no pueda gozarlas por causa de I.L.T. o cualquier otra ausencia, considerándose recíprocamente compensados, en cómputo anual y en forma global entre todos los trabajadores, y no procediendo, en ningún caso, la concesión de días de fiesta fuera de los señalados.

Artículo 14º.- Vacaciones.- 1. La duración será de 30 días naturales.

2. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de julio y agosto.

3. Para compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la permanencia de las actividades de la Empresa, se organizarán dos turnos de vacaciones. La adscripción de cada trabajador a uno u otro turno se acordará entre la Dirección y el Comité, respetándose en lo posible la voluntad de los interesados, y, en caso de incompatibilidad, la elección del período de vacaciones se efectuará en forma rotativa y alternativa anual entre los afectados, de forma que la opción corresponda al que no la disfrutó en el año anterior.

4. La Empresa aceptará la concesión de las vacaciones en épocas distintas a las establecidas en el apartado 2, siempre que no afecten a más de un 10 por 100 de los empleados de cada sección.

5. No serán de aplicación a la Empresa las normas consuetudinarias que en relación con el disfrute de las vacaciones colectivas puedan existir en localidades en que la Empresa tenga algún centro de trabajo.

Artículo 15º.- Categorías profesionales.- 1. Las categorías profesionales existentes en esta Empresa, que se han establecido según sus peculiaridades de trabajo, son las que se

fijan en la tabla salarial del presente Convenio, estableciéndose una definición de las labores a realizar por cada una de estas categorías profesionales del personal obrero o de almacenes y que son las siguientes:

Capataz. - Es quien, al frente de los Mozos especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

Profesionales de Oficio. - Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que efectúen los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Oficial de 3ª o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los operarios de mantenimiento, mecánicos y electricistas.

Profesionales de línea de corte. - Son los que ejecutan las labores propias de las máquinas en las que son titulares con propia iniciativa y responsabilidad, respondiendo de las labores a realizar en dichos puestos de trabajo.

Chófer A. - Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos articulados de tonelaje pesado llamados trailers.

Chófer B. - Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos no articulados de tonelaje pesado y semipesado no cualificados como trailers.

Chófer C. - Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de vehículos no especificados en las categorías "A" y "B".

Mozo Especialista A. - Gruistas de puente grúa.

Cortadores a sopleta.

Pesadores o basculeros.

Son los que mediante entrega por parte del Encargado de los pedidos, cuidan de que los mismos sean preparados y cargados en el camión con los consiguientes trabajos inherentes al pesaje, medición y localización del material en el almacén.

También lo será el personal adscrito a cualquier sección del almacén, tales como naves, sierras, líneas de corte, máquinas, etc., cuando su trabajo primordial y preferente consista en colaborar con el Encargado o responsable respectivo, haciendo las operaciones diversas de medir material, sacar paquetes, pesarlos y colocarlos en los respectivos lugares del almacén mediante el accionamiento de una grúa con mando de botonera, etc.

Mozo Especialista B. - Será todo el personal adscrito a una sección cualquiera del almacén que efectúe trabajos que no requiera para ello conocimientos especiales, sino solamente práctica en su ejecución y una experiencia lo suficientemente amplia que permita la buena marcha del trabajo.

Entre otros se considerarán trabajos de embragar y desembragar las cargas de material, apilar chapas, buscar bobinas y otros tipos de material en el almacén, hacer cantoneras, fijar paquetes, etc.

2. La definición de las categorías precedentes no implica, en modo alguno, la no aceptación, por parte del personal que la ostenta la realización de otros trabajos no especificados y que se consideren similares.

3. Si por circunstancias especiales, tales como vacaciones, ausencias por enfermedad, accidentes u otras causas, exceso de trabajo, etc., el personal tuviera que efectuar trabajos de inferior categoría, percibirá el mismo salario que corresponde a su categoría, y si, por el contrario, efectuase trabajos de categoría superior, percibirá la diferencia entre una categoría y la otra durante el tiempo que estuviere adscrito a la superior.

4. Respecto a las categorías no definidas en el apartado 1., se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Comercio.

5. La Dirección de la Empresa y el Comité, estudiarán las sugerencias que se les formulen por los trabajadores o por la propia Dirección para el perfeccionamiento de alguna de las definiciones que constan en los apartados anteriores.

6. Sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa, la Dirección procurará que las vacantes de categorías superiores sean cubiertas por personal seleccionado de entre los que tengan más antigüedad, siempre que estén capacitados para desempeñar la función de que se trate.

CAPITULO V.

CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

SECCIÓN PRIMERA.- SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS.

Artículo 162.- Salario Base. - La cuantía del Salario Base, será para cada categoría, el que determine el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector del Metal vigente en la duración de este Convenio de Empresa.

Artículo 179.- Plus de Convenio. - 1. Con la naturaleza y condiciones establecidas en el artículo 21 del vigente Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio del Metal, se establece un Plus de Convenio.

2. La cuantía del Plus de Convenio de la Empresa, será la diferencia entre el Sueldo Base vigente en cada momento, y el TOTAL RETRIBUCIÓN que se consigna en los ANEXOS, para cada categoría.

Artículo 180.- Complemento personal. - 1. Con el carácter de un complemento personal, se mantendrá, a aquellos empleados que lo tuvieran reconocido, el devengo "ad personam" que figura reflejado en el recibo de salarios. Su cuantía durante el año 1.991, será la resultante de incrementar en el porcentaje del 7'25% el valor que hubiera alcanzado dicho devengo en 31 de diciembre de 1.990. Durante 1.992, se incrementará en la forma que se establece en el artículo 37.

2. El complemento "ad personam" no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, a excepción de aquellos en que en este Convenio, se determina expresamente su cómputo.

3. Con independencia de los criterios generales de absorción que se regula en el artículo 79 de este Convenio, se acuerda que este Complemento Personal podrá ser objeto de absorción y compensación en los casos de ascenso o promoción a categoría superior.

Artículo 190.- Antigüedad. - 1. Los incrementos periódicos por tiempo de servicio, se determinarán en la forma que se establece en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral, y consistirán en cuatrienios.

La cuantía de cada cuatrienio, para cada categoría profesional, es la que se determina en la columna correspondiente de los ANEXOS, y se mantendrá invariable durante la vigencia de este Convenio, con independencia de las modificaciones que pueda experimentar el Sueldo Base, y sin perjuicio de la revalorización general que se pacta para cada uno de los dos años de su vigencia.

Artículo 200.- Horas extraordinarias. - Las horas extraordinarias se abonarán a precio único y de acuerdo con los valores que para las mismas y por categorías profesionales se fijan en las tablas ANEXAS, considerándose como tales todas las que sobrepasen la jornada legal de trabajo establecida en el artículo 119 de este Convenio.

Artículo 210.- Gratificaciones extraordinarias. - 1. Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, se abonarán, a todo el personal, a razón de las cuantías alzadas y globales

que para cada categoría profesional se señalan en la columna correspondiente de los ANEXOS.

2. A dicha cuantía, se adicionará la antigüedad de una mensualidad del Complemento de Antigüedad en cada Paga, y el Complemento "ad personam", a razón de una mensualidad del mismo, a aquellos empleados que lo tengan reconocido.

Artículo 220.- Participación en beneficios. - 1. La Gratificación "Participación en Beneficios", se calculará en la forma establecida en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral y su cuantía será global y alzada que para cada categoría se señala en los ANEXOS.

2. A dicha cuantía, se le adicionará la antigüedad que cada empleado tenga reconocida a razón de una mensualidad de Complemento de Antigüedad, en el momento de su devengo.

3. La cuantía de esta Gratificación se mantendrá en los propios términos cuantitativos estipulados, y con independencia de las variaciones que pueda experimentar el Salario Base.

4. La participación en beneficios estipulada se abonará durante el primer trimestre de cada uno de los años 1.992 y 1.993.

SECCIÓN SEGUNDA.- INDEMNIZACIONES Y SUPLEIDOS.

Artículo 230.- Complemento para completar cargas, descargas, cierre de máquinas e instalaciones. - Se mantiene el acuerdo adoptado en el mismo artículo 230 del VII Convenio.

En el anexo correspondiente a gratificaciones extraordinarias, se encuentran actualizados los valores iniciales que sirvieron de base para el referido acuerdo.

En consecuencia, los trabajadores afectados mantienen el compromiso actual de realizar, en caso necesario, el trabajo complementario requerido atendiendo tanto a la urgencia del servicio como a la seguridad personal e instalaciones, aplicando el tiempo necesario de acuerdo con la limitación y espíritu que se venía practicando hasta la fecha del citado acuerdo tomado en el VII Convenio.

Artículo 240.- Plus de desplazamiento. - El plus de desplazamiento regulado en el II Convenio se mantendrá con la naturaleza y condicionante establecidos en el artículo 10 del mismo, y su cuantía será de 1.022' - Ptas., equivalente a 146' - Ptas./día.

Artículo 250.- Dietas. - El importe de las dietas del personal que efectúe desplazamientos, según lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral y artículo 37 del Convenio Colectivo

tivo del Comercio del Metal de Barcelona, homologado el 30 de marzo de 1.979, será la siguiente:

Media dieta 1.250'- Ptas., dieta completa 2.500'- Ptas.

Cuando el desplazamiento exceda de 1 DÍA, el importe de la dieta completa que se pueda devengar tendrá un suplemento de 1.073'- Ptas.

En el importe de dichas dietas, se hallan incluidos los dispendios, justificados o no, así como la manutención y el alojamiento.

Las dietas se devengarán únicamente en los días en que se efectúe el desplazamiento.

Con la compensación que antecede, las retribuciones asignadas en este Convenio, los conductores del servicio de transportes seguirán prestando su trabajo en la misma forma y condiciones en que lo han venido haciendo hasta el presente.

Artículo 269.- Plus de comida.- Al personal que tiene reconocida a la entrada en vigor de este Convenio una compensación por comida, se le respetará con carácter personal, en la cuantía de 780'- Ptas. por día, en que efectivamente realicen dicha comida.

No se reconocerá este derecho a trabajadores distintos de los que lo tienen actualmente acreditado.

SECCIÓN TERCERA.- COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 279.- Complemento de la indemnización económica en situación de I.L.T.- De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio, la Empresa complementará las indemnizaciones que el personal reciba por su situación de I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, con las cantidades necesarias para que perciba el total de retribuciones fijas que en cuantía líquida y en mano tenga reconocidas cada productor por jornada ordinaria.

El mismo complemento se efectuará en las Gratificaciones Extraordinarias y en la Participación en Beneficios.

Este complemento se abonará hasta un máximo de 18 meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

SECCIÓN CUARTA.- PAGO DE LAS RETRIBUCIONES.

Artículo 289.- Pago de las retribuciones.- El pago de las retribuciones se efectuará por periodos mensuales, a técnicos y administrativos y por los mismos periodos en base diaria al personal de almacén (sujetos al sistema de anticipos semanales referenciado en el párrafo siguiente), siendo a cargo de los trabajadores sus cuotas al Régimen General de la Seguridad Social, así como las retenciones a su cargo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En el caso del personal de almacén, y conforme a lo pactado en el XI Convenio, en este mismo artículo y párrafo, la Empresa, consideró oportuno, poner en práctica las liquidaciones por periodos mensuales. Se abonarán hasta 4 anticipos del 97% de los salarios netos correspondientes a 7 días, que posteriormente serán regularizados en el último día de cada mes, con las percepciones que realmente les correspondan a cada uno de los trabajadores en dicho periodo.

Tal situación no variará en absoluto la consideración que a todos los efectos pueda tener este personal en la calificación de "semanal".

SECCIÓN QUINTA.- CONSIDERACIÓN DE GLOBALIDAD EN LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

Artículo 299.- La clarificación de posturas observadas en las negociaciones de nuestros últimos Convenios, aconsejan dejar constancia manifiesta por ambas partes negociadoras de que las condiciones retributivas mencionadas en el presente Capítulo, son contempladas en cómputo anual, para todo el personal de la Empresa.

De ello se deduce, que el hecho de que en las tablas salariales del personal de almacén, por lo que respecta a las gratificaciones extraordinarias, y de todo el personal, por lo que se refiere a la Paga de Beneficios, los valores correspondientes no alcancen valores equivalentes a una mensualidad, supone simplemente una distribución diferenciada y convenientemente pactada del total importe anual.

CAPITULO VI.

ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.

Artículo 309.- Plus de escolaridad.- 1. A los trabajadores con hijos en edad escolar, se les abonará un subsidio de la cuantía de 32.870'- Ptas. anuales, que se abonará de una sola vez en el mes de octubre.

2. También tendrán derecho a este subsidio, los trabajadores con hermanos en edad escolar, cuando acrediten ostentar la patria potestad o la tutela sobre dichos hermanos.

3. Darán derecho a este subsidio los escolares hasta diecisiete años, inclusive, y será requisito para su devengo, el que por el trabajador beneficiario se acredite documentalmente y por medio de certificado expedido por el centro escolar, la asistencia del menor a dicho centro.

En la consideración de centro escolar se incluyen los Jardines de Infancia, Guarderías y Parvularios.

Artículo 319.- Subsidios a trabajadores con hijos minusválidos. - 1. Se establece una ayuda a favor de los trabajadores de la Empresa que tengan hijos minusválidos, de la cuantía de 15.685' - Ptas. mensuales.

2. Dicha ayuda se hará extensiva a los trabajadores que tengan hermanos minusválidos, y ostenten respecto a los mismos la patria potestad o la tutela.

3. Será requisito para percibir dicha ayuda que el minusválido, se halle reconocido como beneficiario del padre, o en su caso del hermano, en el Servicio Común de Asistencia a Minusválidos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y tenga reconocidas las prestaciones económicas de dicho Servicio Común.

CAPITULO VII.

GARANTÍAS SINDICALES Y COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 320.- Garantías Sindicales y crédito de horas a los miembros del Comité. - 1. Las garantías que ostentarán los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán las que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, para los años 1.991 y 1.992, se acepta que el crédito de horas establecido en el artículo 68 del referido Estatuto, sea de 40 mensuales para cada miembro del Comité.

2. La Empresa practicará en la liquidación mensual la retención de la cuota o aportación de los trabajadores adscritos a Centrales Sindicales legalmente constituidas, siempre que lo soliciten por escrito la Central y el propio interesado, y mientras no revoquen, también por escrito, tal mandato, la Central o el interesado. Las cantidades retenidas se abonarán en la cuenta corriente que designe la Central Sindical.

Artículo 321.- Comité de Seguridad e Higiene. - 1.

En todos los centros de trabajo de la Empresa que ocupan más de 100 empleados fijos, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, y, en aquellos que no alcancen dicha cifra, se creará por la Empresa un Vigilante de Seguridad.

2. La composición del Comité de Seguridad e Higiene y la designación del Vigilante de Seguridad, se efectuará conforme dispone la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971 y el Decreto 432/1.971 de 11 de marzo, previa consulta al Comité de Empresa o Delegados de los Centros de Trabajo correspondientes.

3. El Comité de Seguridad e Higiene, y, en su caso, el Vigilante de Seguridad, mantendrá con el Comité de Empresa o los Delegados de cada Centro, las relaciones de colaboración e información que se detallan en la Orden de 9 de diciembre de 1.975.

4. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

- 1a. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 2a. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.
- 3a. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
- 4a. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- 5a. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- 6a. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

- 7B. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados el Director de la Empresa, dará a conocer al Comité de Empresa y a la Inspección de Trabajo.
- 8A. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materias de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 9A. Cooperar e impulsar la realización y desarrollo de Programas y Campañas de Seguridad e Higiene del trabajo en la Empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices de los planes oficiales, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- 10A. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.
- 11A. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.
- 12A. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

5. Las funciones de los Vigilantes de Seguridad, serán las siguientes:

- 1A. Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 2A. Comunicar por conducto reglamentario, o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de peligro que puedan producirse en cualquier puesto de trabajo, y proponer las medidas que, a su juicio, deban adoptarse.
- 3A. Examinar las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales en la Empresa, y comunicar al empresario la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, con objeto de que sean puestas en práctica oportunas medidas de prevención.
- 4A. Prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuanto fuera necesario para que reciban la inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pudiera requerir.

6. Todos los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y los Vigilantes de Seguridad, dispondrán de 36 horas anuales de su jornada de trabajo, sin pérdida de retribución, para destinarlas a las actuaciones propias de su función, que distribuirán en la forma que estimen conveniente, y ello sin perjuicio de la dedicación al cargo en horas ajenas a la jornada y no retribuidas, cuando lo exija la función que tienen encomendada.

CAPITULO VIII.

VARIOS.

Artículo 34B.- Revisión Médica.- En la revisión médica que anualmente practica la Mutua de Accidentes de Trabajo a cada trabajador, se incluirán, además de las pruebas preceptivas, un análisis del colesterol y del ácido úrico, mientras lo acepte dicha Mutua.

En los supuestos en que la Mutua lo estime necesario, hará practicar pruebas funcionales Hepáticas.

Artículo 35B.- Sobre la Contratación Temporal.- Se tiene por reproducida en este Convenio la cláusula que sobre CONTRATACIÓN TEMPORAL contenía el artículo 35 del XIV CONVENIO, Y, conforme al espíritu del mismo, se acuerda ampliar el compromiso allí adquirido al período de vigencia de este Convenio, en la forma

y condiciones allí pactados, y en el bien entendido que el compromiso de contratación que se adquiere, quede circunscrito al 20% de la diferencia entre el número de contratos temporales existentes en la Empresa en 9 mayo de 1.991, y el que existía a la firma del XIV Convenio, en 26 de abril de 1.990.

Artículo 362.- Revisión salarial para el año 1.991.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, al 31 de diciembre de 1.991, registrase un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.990 superior al 6'5 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre todos los conceptos salariales, tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia. En tal supuesto, la diferencia resultante de restar al incremento real del I.P.C. a 31 de diciembre de 1.991 el 6'5 por 100 señalado anteriormente, se aplicará sobre todos los conceptos salariales, por los valores que tenían a 31 de diciembre de 1.990.

El abono de dicha revisión, en el supuesto que proceda, se efectuará en una sola paga, antes del 31 de marzo de 1.992.

Artículo 372.- Revalorización de las condiciones retributivas para el año 1.992.

1. Con efectos de 1º de enero de 1.992, se procederá a la revalorización de todos los conceptos salariales, en un porcentaje equivalente al incremento del I.P.C. previsto para el conjunto nacional durante el año 1.992, con adición de 1'50 puntos.

2. En el supuesto de que al concluir el año 1.992, el incremento real del I.P.C. para el conjunto nacional, con adición de 1'50 puntos, fuera superior al previsional aplicado en 1º de enero, se procederá a una revisión salarial, consistente en incrementar las retribuciones, con efectos de 1º de enero, en el porcentaje diferencial superior que resulte. Dicha revisión se practicará sobre todos los conceptos salariales, por el valor que tenían a 31 de diciembre de 1.991, y se regularizará mediante el abono en una sola paga, antes de 31 de marzo de 1.993.

3. En el supuesto de que al concluir el año 1.992, el incremento real del I.P.C. para el conjunto nacional, con adición de 1'50 puntos, fuera inferior al previsional aplicado en 1º de enero, se procederá a calcular las diferencias abonadas en más, sobre los mismos conceptos y bases indicadas en el apartado anterior, y se efectuará su reintegro de una sola vez, deduciéndolo de la Participación en Beneficios del año 1.992, a abonar en el primer trimestre del año 1.993.

ANEXO I PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

	A		B		C	
	RETRI- BUCIÓN TOTAL	ANTIGÜE- DAD VA- LOR CUA- TRIENIO	HORAS EXTRAS	GRATIFI- CACIONES EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD	PARTICI- PACION BENEFI- CIOS	(A+B+C) TOTALANUAL
LICENCIADOS	214.620	5.160	1.477	214.620	115.110	3.119.790
JEFES DE DEPARTAMENTO Y SUCURSALES	201.810	5.130	1.376	201.810	114.300	2.999.640
JEFES DE SECCIÓN	179.220	3.990	1.199	179.220	92.670	2.601.750
AYUDANTE TÉCNICO	164.520	4.410	1.081	164.520	100.680	2.403.980
OFICIAL ADMVO. 1ª A. PROGRAMADOR SISTEMAS	162.930	3.660	1.072	162.930	85.770	2.366.700
OFICIAL ADMVO. 1ª B. RESPON. EXPLOTACION DE P.D. Y PROGRAMA- DOR DE APLICACIONES	147.420	3.660	970	147.420	85.770	2.149.650
OFICIAL ADMVO. 2ª GRABADORES, OPERA- DORES P.D.	122.970	3.060	810	122.970	74.530	1.796.130
AUXILIARES ADMVO. MAYORES DE 20 AÑOS CORREDORES Y	96.120	3.000	564	96.120	72.960	1.418.640
VIAJANTES	120.420	1.620	756	120.420	85.020	1.770.930
CHOFERES TURISMO	97.170	3.450	608	97.170	81.360	1.441.740

ANEXO II PERSONAL DE ALMACÉN

	A		B		C	
	RETRI- BUCIÓN TOTAL DIARIA	ANTIGÜE- DAD VA- LOR CUA- TRIENIO DIA	HORAS EXTRAS	GRATIFI- CACIONES EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD	PARTICI- PACION BENEFI- CIOS	(A+B+C) TOTALANUAL
CAPATAZ	6.352	130	1.208	123.955	89.286	2.655.676
CHOFER A	6.215	130	1.223	124.128	89.286	2.606.017
CHOFER B	6.088	130	1.190	123.657	89.286	2.559.065
CHOFER C	5.708	123	1.104	118.718	85.384	2.406.240
PROFESIONAL DE P	6.215	130	1.223	124.128	89.286	2.606.017
PROF. DE 2ª LINEAS	5.708	123	1.104	118.718	85.384	2.406.240
PROF. DE 2ª SIERRAS	5.974	123	1.166	119.677	85.384	2.504.808
MOZO ESPECIALISTA A	5.808	123	1.123	118.946	85.384	2.443.234
MOZO ESPECIALISTA B	5.643	120	1.091	117.418	84.275	2.378.805
PERSONAL DE LIMPIEZA	5.402	120	1.056	116.999	84.275	2.325.408
		114		99.858	79.862	2.251.508

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

19079

ORDEN de 6 de junio de 1991 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 909/1983 interpuesto por don Dionisio Corrochano Sánchez.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 11 de enero de 1990, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 909/1983 interpuesto por don Dionisio Corrochano Sánchez, sobre reducción de jornada y sus retribuciones; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre de don Dionisio Corrochano Sánchez contra las resoluciones expresas y tácitas dictadas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, al que el mismo se contrae, y que desestimaron sus peticiones y recursos de alzada, dirigidas a que no le fuera reducida la jornada laboral de 40 horas semanales, ni su retribución que señala había sido reducida en proporción, debemos declarar y declaramos que no procede la nulidad o anulación solicitada de las resoluciones impugnadas por ser ajustadas a Derecho, y no haber lugar a los otros pronunciamientos contenidos en la demanda. Sin hacer expresa imposición de las costas de este recurso.»