

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16718

*RESOLUCION de 7 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para «Henry Colomer» y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Henry Colomer, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General, el 27 de noviembre de 1981, y completada su documentación en 26 de marzo de 1982, que fue suscrito el 16 de abril de 1980, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 7 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HENRY COLOMER, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCION 1.ª AMBITO

Artículo 1.º Ambito funcional.—Se regirá para las estipulaciones del presente Convenio la Empresa «Henry Colomer, Sociedad Anónima».

Art. 2.º Ambito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todos los Centros de trabajo que la Empresa tenga en las provincias de Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra.

Art. 3.º Ambito personal.—El Convenio afectará al personal empleado en los Centros comprendidos dentro de su ámbito territorial, incluido el personal de las Academias.

##### SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y REVISION O RESCISION

Art. 4.º Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Art. 5.º Duración.—La duración del Convenio será de dos años, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 1981.

Art. 6.º Prórroga.—El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º Revisión o rescisión.—La denuncia para la revisión o rescisión del Convenio podrá ser formulada por la representación de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

##### SECCION 3.ª PRELACION DE NORMAS, ABSORCION Y COMPENSA- CION, VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA PERSONAL

Art. 8.º Prelación de normas.—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general y con expresa exclusión de cualquier otro Convenio cualquiera que sea su ámbito. Con carácter supletorio y exclusivamente en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo de Comercio, Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones de carácter general.

Art. 9.º Compensación.—Las mejoras económicas o de cualquiera otra clase contenidas en el presente Convenio, serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en esta forma global y estimadas anualmente son compensables con las que actualmente pudieran existir sobre los mínimos vigentes, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, Convenio Colectivo Sindical, Ordenanza de Trabajo, Pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres o por cualquier otra causa.

Art. 10.º Absorción.—Las mejoras retributivas o de cualquier naturaleza que se puedan promulgar en el futuro por disposi-

ciones de carácter general, cualquiera que sea su rango, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en su cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Art. 11. Vinculación a la totalidad.—El Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuera homologado en su totalidad.

Art. 12. Garantías «ad personam».—Se respetarán aquellas situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual, superen el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio. Esta garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

##### SECCION 4.ª COMISION PARITARIA, INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 13. Comisión Paritaria.—Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cumplimiento de los pactos del presente Convenio.

Estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

##### Titulares

Sus funciones consistirán, principalmente, en interpretar aquellos aspectos de Convenio que, en el futuro, pudieran suscitar duda. No obstante, también tendrá las demás facultades que le asigna la Ley 38/1973, y disposiciones que la desarrollan.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia y solicitud de los Vocales de cualquiera de las representaciones y, a sus reuniones, podrán asistir los asesores de cada una de ellas con voz pero sin voto.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones y, en el supuesto de que esto no se logre, se someterá el punto controvertido a la interpretación de la autoridad laboral.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 14. Principio general.—Todas las cuestiones referentes a la Organización del trabajo, se regularán por lo establecido en la Ordenanza de Trabajo de Comercio («Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto de 1971).

### CAPITULO III

#### Jornada, vacaciones, horario de trabajo, fiestas y licencias

Art. 15. Jornada de trabajo.—El total de horas anuales efectivas de trabajo será el mismo que en el Centro de «Henry Colomer» en Barcelona, calle Aragón, 499.

La distribución de estas horas durante el año, se realizará atendiendo a las necesidades del trabajo y a las circunstancias concretas de los Centros de la zona Norte (Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra).

Art. 16. Vacaciones.—Todos los trabajadores afectados por el Convenio, independientemente de su categoría profesional, disfrutarán de un total de treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año o de la parte proporcional que corresponda para el personal con menos de un año de antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que cesen en la Empresa, percibirán la parte proporcional de las vacaciones de acuerdo con los meses trabajados. A estos efectos la fracción de mes se computará como mes completo.

La fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en verano, señalándose esto de común acuerdo entre la Empresa y los representantes sindicales del personal. El cuadro de distribución de las vacaciones, se expondrá con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su disfrute en los tablonés de anuncios.

Las vacaciones se retribuirán conforme al salario real, es decir, la suma del salario base y la totalidad de los complementos devengados en la jornada ordinaria de trabajo vigente en el momento de su disfrute.

En los casos de fallecimiento del trabajador, la parte proporcional de las vacaciones; así como el resto de la liquidación se abonará, naturalmente, a la viuda o derechohabientes del trabajador fallecido.

Art. 17. Calendario laboral.—La Empresa confeccionará durante el mes de noviembre, el calendario laboral y el cuadro horario del año siguiente. Deberá presentarse a la Delegación Provincial de Trabajo para su visado reglamentario.

Art. 18. Horario de trabajo.—Los trabajadores realizarán el horario que legalmente tengan establecido por la Delegación de Trabajo.

El personal de administración realiza el horario bajo la modalidad de flexible.

Art. 19. Fiestas.—No serán objeto de recuperación los festivos señalados oficialmente por la Delegación Provincial del Trabajo. Con respecto a aquellos no oficiales, se estará a lo que se pacte entre la Empresa y los representantes del personal en cuanto a su recuperación.

Art. 20. Licencias.—En materia de licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 25, número 3, de la Ley de Relaciones Laborales y en el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones salariales y prestaciones

###### Art. 21. Condiciones generales.

Uno. La suma de las percepciones fijas habidas durante todo el año 1979, se incrementarán individualmente y proporcionalmente en un 14,5 por 100.

Dos. Se definen como percepciones fijas, exclusivamente las siguientes:

- a) Salario base Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Antigüedad.
- d) Plus función.

Tres. Además del incremento referido en el apartado 1, de este artículo, los trabajadores que se relacionan en el Anexo III de este Convenio, percibirán, en valor anual, las cantidades allí indicadas.

Art. 22. Distribución salarial.—El total de las condiciones salariales resultante de la aplicación de lo establecido en el artículo 21, se distribuirá del siguiente modo:

1. Salario base Convenio.  
Es el que se especifica en el Anexo I de este Convenio.
2. Plus Convenio.  
Es el que se especifica en el Anexo I de este Convenio.
3. Antigüedad.

Su valor anual equivale a la suma de percepciones habidas durante el año 1979 por el concepto de antigüedad, incrementadas individualmente en un 14,5 por 100.

###### 4. Plus función.

El valor anual del Plus función para cada trabajador será el resultado de restar al total de condiciones especificadas en el artículo 21 de este Convenio, la suma de los valores anuales establecidos para 1980, correspondientes a Salario Base, Plus Convenio y antigüedad.

###### Art. 23. Naturaleza del Plus función.

Uno. Tiene el carácter legal de complemento por calidad de trabajo y el derecho a su devengo nace de circunstancias subjetivas e históricas independientemente del puesto de trabajo.

Dos. El Plus función resultante de la aplicación de lo determinado en el apartado 4, del artículo anterior, será objeto de absorción en los supuestos de ascensos a categorías superiores. En dichos supuestos, el nuevo Plus función será la diferencia entre el Plus función acreditado antes del ascenso y el incremento por tablas de Convenio correspondiente a la nueva categoría.

Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen tres gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario fijo que comprende: Sueldo base, Plus Convenio, Plus función y antigüedad.

Se abonarán dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

Se devengarán en las fechas que se indican:

- a) La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre.
- b) La de julio, del 1 de junio al 31 de mayo siguiente.
- c) La de diciembre, del 1 de noviembre al 31 de octubre del siguiente año.

Los trabajadores que ingresen o cesen en la Empresa durante el año, percibirán la parte proporcional que les corresponda, computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 25. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada legal de trabajo. Su importe viene determinado en el Anexo II de este Convenio.

Art. 26. Subsidio por defunción.—En los casos de defunción de un trabajador, cualquiera que sea su causa, la Empresa abonará a la viuda, descendientes o ascendientes o, en su defecto, parientes hasta el cuarto grado, siempre y cuando el pariente en cuestión hubiese estado al cargo del trabajador fallecido, una cantidad alzada, en concepto de subsidio por defunción de 114.500 pesetas.

###### Art. 27. Cobro de salarios.

Uno. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto-ley 39/1978, y al objeto de garantizar la seguridad en el ma-

nejo de los fondos previstos para el pago periódico de sueldos, la Empresa abonará los salarios de cada trabajador mediante transferencia bancaria.

Dos. En compensación por la pérdida de tiempo que pueda suponer al trabajador el sistema de pago de retribuciones mediante transferencia bancaria, se abonará una gratificación de veintidós mil novecientas pesetas anuales, a percibir, once mil cuatrocientas cincuenta, el 15 de mayo, y las otras once mil cuatrocientas cincuenta pesetas, el 15 de septiembre.

Tres. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá tal gratificación en función a su antigüedad en el año natural.

Cuatro. En el caso de cese de trabajadores que hubieran percibido una compensación superior a la que realmente hubiesen devengado, el exceso recibido le será deducido en la correspondiente liquidación de partes proporcionales.

#### CAPITULO V

##### Disposiciones varias

Art. 28. Dote por matrimonio.—El personal femenino que antes de contraer matrimonio opte por no continuar al servicio de la Empresa, rescindiendo definitivamente su contrato de trabajo recibirá en concepto de dote, una indemnización equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado a la Empresa, con un máximo de ocho, calculadas sobre la columna tercera «total percepción mensual». Esta dote se abonará una vez contraído el matrimonio y previa presentación del Libro de Familia.

Art. 29. Premio por matrimonio.—El personal masculino y femenino que permanezca en activo y contraiga matrimonio percibirá con ocasión del mismo y previa justificación con el Libro de Familia, un subsidio de ocho mil quinientas ochenta y ocho pesetas.

Art. 30. Premio de natalidad.—Independientemente que corresponda de la Seguridad Social por este concepto, la Empresa abonará a los trabajadores con motivo del nacimiento de cada hijo, siempre que se acredite con la presentación de las actas de inscripción del Registro Civil o libro de familia la cantidad de seis mil quinientas veintisiete pesetas.

Art. 31. Ayuda hijos disminuidos físicos o psíquicos.—La Empresa satisfará a los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, previa justificación documental de tal situación, una cantidad de cinco mil setecientas veinticinco pesetas por mes y por cada uno de ellos.

###### Art. 32. Ayuda en Servicio Militar.

Uno. El trabajador que se incorpore a filas para el cumplimiento del Servicio Militar ordinario —ya sea de forma voluntaria o forzosa— percibirá las gratificaciones extraordinarias que se vayan devengando en la Empresa durante la prestación del mismo.

Dos. Además, al incorporarse a filas, percibirá una gratificación especial equivalente a treinta días de la suma de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base Convenio.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Plus función.

Tres. Si no tuviese un año de antigüedad, en los respectivos vencimientos, percibirá dichas gratificaciones en proporción a la misma.

Cuatro. Este beneficio no se percibirá en la eventualidad de una movilización general o parcial.

Art. 33. Ayuda jubilación.—La Empresa abonará a los empleados que al alcanzar sesenta años de edad soliciten su jubilación, diez mensualidades compensativas de salario base, complemento de calidad o cantidad y Plus función que, en aquel momento tenga asignado, si solicita la jubilación a los sesenta y un años, se le abonarán siete mensualidades, si a los sesenta y dos, seis mensualidades, a los sesenta y tres años, cinco mensualidades, si a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades, si a los sesenta y cinco años, tres mensualidades. Si se dictase cualquier disposición que obligara a la jubilación o bien el trabajador se acogiera a un sistema de jubilación anticipada que le permitiese gozar de una pensión equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, no se abonará la ayuda establecida a los trabajadores que se hallasen en una u otra situación.

Art. 34. Ayuda incapacidad laboral transitoria.—Todos los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria recibirán un complemento de la prestación de la Seguridad Social, consistente en:

1. A partir del primer día de baja por incapacidad laboral transitoria, y hasta el vigésimo, ambos inclusive, se complementará la prestación de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 85 por 100 de, los siguientes conceptos retributivos acreditados en el momento de la baja:
  - Salario base Convenio.
  - Plus Convenio.
  - Plus función.
  - Antigüedad.
  - Comisiones (sólo para Vendedores).

Dos. A partir del vigésimo primer día se completarán las prestaciones de la Seguridad Social, con la cantidad necesaria para alcanzar el 100 por 100 de la base detallada en el apartado 1 de este artículo.

Tres. Las Comisiones sobre ventas referidas en el punto 1 de este artículo, serán las resultantes de la media mensual de las comisiones obtenidas durante los doce meses inmediatos anteriores al que se inició la baja.

Art. 35. Premio de escolaridad.

Uno. Tendrán derecho al mismo los trabajadores que tengan hijos comprendidos entre las edades de tres a dieciséis años, ambos inclusive, computados al 30 de septiembre.

Dos. Su importe será el siguiente:

- a) Por cada hijo comprendido entre los tres y ocho años, 4.660 pesetas.
- b) Por cada hijo comprendido entre los nueve y los dieciséis años, 6.990 pesetas.

Tres. El importe acreditado se abonará, por una sola vez, en el mes de agosto anterior.

Cuatro. En el caso de que padre y madre sean trabajadores de la Empresa, únicamente percibirá este premio el progenitor que tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia por el hijo o hijos de que se trate.

Art. 36. Revisión salarial.

Uno. Los salarios pactados en el presente Convenio regirán hasta el 30 de junio de 1980.

Dos. En 1 de julio de 1980, se incrementarán en un 2 por 100 los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base Convenio.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Plus función.
- Horas extraordinarias.

Los nuevos valpres resultantes se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 1980.

Tres. El incremento a aplicar en 1 de enero de 1981, se regirá por las normas que a continuación se establecen:

a) El valor anual correspondiente a la suma de percepciones habidas durante todo el año 1980 de cada uno de los conceptos salariales enumerados en el apartado 2 de este artículo, se incrementará en un porcentaje equivalente al incremento del IPC, correspondiente al año 1980, en su conjunto nacional, según los datos del INE. Dicho porcentaje se aplicará separadamente sobre cada uno de los conceptos retributivos aludidos.

b) Igualmente gozarán de idéntico aumento porcentual (IPC) los conceptos que a continuación se indican:

- Compensación cobro transferencia.
- Premio por nupcialidad.
- Prima Vendedores vacaciones.
- Premio por natalidad.
- Subsidio por defunción.
- Premio de escolaridad.
- Ayuda minusválidos.

c) Además del incremento referido en el punto a), de este mismo apartado y artículo, los trabajadores que se relacionan en el Anexo IV, percibirán en valor anual, las cantidades allí indicadas.

Las cantidades referidas representan un incremento del 32,236 por 100 sobre las cantidades establecidas para 1980 en el artículo 21, apartado 3, de este Convenio.

Los valores de este punto determinados, se adicionarán al Plus de función resultante de la aplicación de lo establecido en el punto a), de este apartado y artículo.

Cuatro. En 1 de julio de 1981, se incrementarán en un 2 por 100 los conceptos retributivos detallados en el apartado 2, de este artículo.

Art. 37. Seguro de vida por accidente laboral.—Atendiendo al mayor riesgo de accidente que tiene el personal cuyo trabajo le obliga a desplazarse diariamente, se establecerá una póliza de vida que cubra el accidente de trabajo dentro del horario de trabajo.

Los riesgos a cubrir son los siguientes:

- Muerte, 1.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente, 2.000.000 de pesetas.

Los trabajadores beneficiarios de esta póliza serán los siguientes:

- Viajantes.
- Cobradores.
- Mecánicos.

- Repartidores.
- Asesores Técnicos.

Art. 38. Seguro de robo o atraco.—Con el fin de responder al riesgo de atraco, se establecerá un seguro, para aquellas personas que puedan ser destinatarias de valores de la Empresa que cubra el siguiente riesgo:

- Cien mil pesetas en efectos (talones o letras).
- Veinticinco mil pesetas en metálico.

Los trabajadores beneficiarios de esta póliza serán los siguientes:

- Viajantes.
- Cobradores.
- Mecánicos.
- Repartidores.

Art. 39. Asambleas remuneradas.—Los trabajadores podrán celebrar asambleas dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de seis horas anuales remuneradas. Preferentemente, estas asambleas se celebrarán en épocas o periodos en que se lleve a cabo la negociación colectiva en la Empresa.

Se comunicarán a la Dirección con la máxima antelación posible y con un mínimo de treinta y seis horas. En caso de negativa, ésta debe ser justificada. La convocatoria se llevará a cabo con la publicación en el tablero de avisos de dicha convocatoria, debiendo constar el visto bueno de la Dirección.

Las asambleas se celebrarán de forma que el tiempo destinado a ellas sea el inmediato anterior a la finalización de la jornada laboral.

Las horas invertidas en las asambleas con los límites y en las condiciones establecidas en el presente Convenio serán abonadas a los trabajadores a razón de salario base de Convenio, Plus función y antigüedad y Plus Convenio.

Art. 40. Revisión puestos de trabajo.—La Dirección de la Empresa se compromete a efectuar la determinación y adaptación de los criterios de clasificación profesional del personal de administración, Tienda y Almacén, en el plazo de un año a contar a partir de la firma del presente Convenio, en los Centros de trabajo de Bilbao, San Sebastián y Pamplona.

El Comité de trabajadores será debidamente informado de todo el proceso. Una vez finalizado el referido proceso, se establecerá, conjuntamente con dicho Comité, la acción a seguir al respecto.

Art. 41. Prima vacaciones.—Se establece para los Viajantes una prima especial de 5.300 pesetas que se abonará en la nómina correspondiente al mes en que se hayan disfrutado las vacaciones, por una sola vez al año y como compensación a la norma de ingreso que supone la inactividad en el periodo vacacional.

Art. 42. Premio a la antigüedad.—Los trabajadores que acrediten una antigüedad en la Empresa de veinticinco años, percibirán un premio equivalente al salario de una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos:

- a) Salario base Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Antigüedad.
- d) Plus función.

El presente premio no tiene carácter legal de salario y por consiguiente, no será objeto de cotización a la Seguridad Social.

Art. 43. Vacantes.—En el supuesto de cubrir vacantes por promoción interna, se dará conocimiento al Comité de Trabajadores del desarrollo del proceso de selección.

Art. 44. Reuniones conjuntas del Comité.—Independientemente de las reuniones de Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente y a cuenta de las horas reconocidas para el ejercicio de su función representativa sin mermas de su retribución, los Comités de los Centros de trabajo, afectados por este Convenio, podrán celebrar reuniones conjuntas, también a cargo de su reserva anual de horas, siempre y cuando se comunique a la Dirección con la máxima antelación posible y ésta autorice la reunión de forma expresa.

Art. 45. Información Secciones Sindicales.—En los tablones de anuncios que existan en los Centros de trabajo a disposición de los Comités de Empresa, las Centrales Sindicales podrán insertar la información sindical que consideren de su interés.

Art. 46. Préstamos.—La Empresa, atendiendo a las necesidades debidamente justificadas, podrá conceder a los trabajadores cuya antigüedad supere los seis meses, préstamos de hasta 50.000 pesetas a devolver según las normas elaboradas por el Departamento Social.

Art. 47. Fomento del estudio.—La Empresa facilitará los permisos necesarios para que los trabajadores puedan realizar los exámenes de estudios oficiales previa justificación documental de los mismos.

ANEXO I  
Tablas de Convenio

	Sueldo base mensual	Plus Convenio mensual	Total mensual	Total anual
Encargado general	29.042	27.462	56.504	847.560
Jefe Sucursal	27.508	23.862	51.370	770.550
Jefe Sección Administración	27.508	22.330	49.838	747.570
Jefe Sección Técnica	27.508	22.330	49.838	747.570
Contable-Cajero	25.686	21.574	47.260	708.900
Asesor Técnico	25.686	21.574	47.260	708.900
Oficial Administrativo A	26.576	20.824	47.400	711.000
Oficial Administrativo B	26.576	12.676	39.252	588.780
Oficial Administrativo C	26.576	7.516	34.092	511.380
Auxiliar Administrativo A	23.986	7.990	31.976	479.640
Auxiliar Administrativo B	23.986	4.574	28.560	428.400
Auxiliar Administrativo C	23.986	3.980	27.966	419.490
Aspirante Administrativo	15.072	7.000	22.072	331.080
Dependiente A	24.866	6.242	31.108	466.620
Dependiente B	24.866	3.522	28.388	425.820
Dependiente C	24.866	1.574	26.440	396.600
Aprendiz	15.568	4.750	20.318	304.770
Cobrador A	23.710	4.224	27.934	419.010
Cobrador B	23.710	1.950	25.660	384.900
Jefe Almacén A	31.658	12.158	43.816	657.240
Jefe Almacén B	31.658	8.954	40.612	609.180
Oficial Almacén A	25.222	8.424	33.646	504.690
Oficial Almacén B	25.222	5.884	31.106	466.590
Mozo Almacén	25.222	3.460	28.682	430.230
Limpieza	23.614	1.852	25.466	381.990
Jefe Mecánicos A	28.346	26.638	54.984	824.760
Jefe Mecánicos B	28.346	18.026	46.372	695.580
Mecánico Conductor A	26.030	16.142	42.172	632.580
Mecánico Conductor B	26.030	11.998	38.028	570.420
Mecánico Conductor C	26.030	10.526	36.556	548.340
Mecánico Conductor D	26.030	8.418	34.448	516.720
Rep. Conductor A	26.030	10.526	36.556	548.340
Rep. Conductor B	26.030	8.138	34.168	512.520
Viajante Peluq.	14.956	7.210	22.166	332.490
Viajante Perfum.	14.956	9.412	24.368	365.520

ANEXO II

Valor horas extraordinarias

	Pesetas horas extra
Personal técnico, empleado y subalterno:	
Contable-Cajero	465
Asesor Técnico	465
Oficial administrativo A	466
Oficial administrativo B	386
Oficial administrativo C	375
Auxiliar administrativo A	315
Auxiliar administrativo B	281
Auxiliar administrativo C	275
Aspirante Administrativo	217
Dependiente A	306
Dependiente B	279
Dependiente C	260
Aprendiz	200
Cobrador A	275
Cobrador B	252
Oficial almacén A	331
Oficial almacén B	306
Limpieza	250
Mecánico Conductor A	415
Mecánico Conductor B	374
Mecánico Conductor C	360
Mecánico Conductor D	339
Repartidor Conductor A	360
Repartidor Conductor B	338
Mozo almacén	282

ANEXO III  
Equiparaciones

Colaborador	Cantidad anual 1980
BILBAO	
María Angeles de Dios	8.154
María Angeles Saezpuente	44.753

Colaborador

Cantidad anual 1980

María Isabel Sánchez	44.753
Víctor Díez	32.466
Concepción Pérez	44.753
María Elena Rivas	44.753
María Angeles Rodríguez	23.070
María Jesús López	23.070
María Carmen Antúnez	23.070
Ricardo Landa	54.073
Manuel Melguizo	36.985
Beralit García	12.468
José María Albizua	2.334
Angel Martínez	33.947
María Jesús Díez	23.070
Javier Hermoso	36.315
José María Arbaiza	33.947
Víctor Román	33.947
Viajante	11.430
SAN SEBASTIAN	
Margarita Giménez	9.743
Juan M. Sánchez	30.947
Viajante	11.430
PAMPLONA	
María Pilar Tomás	21.527
Eusebio Esparza	15.393
Viajante	11.430

ANEXO IV

Equiparaciones, 2.º año

Colaborador	Cantidad anual 1981
BILBAO	
María Angeles de Dios	8.138
María Angeles Saezpuente	59.180
María Isabel Sánchez	59.180

Colaborador	Cantidad anual 1981
Victor Díez	42.932
Concepción Pérez	59.180
María Elena Rivas	59.180
María Angeles Rodríguez	30.507
María Jesús López	30.507
María Carmen Antúnez	30.507
Ricardo Landa	71.504
Manuel Melguizo	48.908
Beralit García	16.487
José María Albizua	3.086
Angel Martínez	44.890
María Jesús Díez	30.507
Javier Hermoso	43.022
José María Arbaiza	44.890
Victor Román	44.890
Viajante	15.115
SAN SEBASTIAN	
Margarita Giménez	12.884
Juan M. Sánchez	40.923
Viajante	15.115
PAMPLONA	
María Pilar Tomás	28.467
Eusebio Esparza	20.342
Viajante	15.115

16719

*RESOLUCION de 15 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Transformados de la Madera, Sociedad Anónima» (TRADEMA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformados de la Madera, S. A.» (TRADEMA), suscrito por las representaciones de dicha Empresa y de la Central Sindical UGT, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 15 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Presidente y representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformados de la Madera, Sociedad Anónima» (TRADEMA). Madrid.

### CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA EMPRESA «TRANSFORMADOS DE LA MADERA, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ambito funcional.**—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de los Centros de la Empresa «Transformados de la Madera, S. A.», situados en Solsona (Lérida) y Betanzos (La Coruña).

Podrán adherirse a este Convenio, durante la vigencia del mismo, el resto de los Centros de trabajo que componen la Sociedad.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Lo estipulado en este Convenio afecta a todo el personal empleado en dichos Centros, salvo lo dispuesto en la legislación vigente.

Queda expresamente excluido el personal sujeto por contrato civil por prestación de servicios.

Art. 3.º **Ambito temporal.**—Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1982 y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Al final del presente Convenio, se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento de éste, o cualquiera de sus prórrogas, iniciándose las negociaciones del nuevo al menos un mes antes de finalizar el presente Convenio.

Art. 4.º **Absorbibilidad.**—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de las disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, serán absorbidas y compensadas con las condiciones establecidas en el presente, y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total de este Convenio.

Art. 5.º **Vinculación.**—Las condiciones de trabajo expresadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Serán incluidas en el presente Convenio las disposiciones legales legisladas durante su vigencia que mejoren las condiciones de éste, salvo en las salariales y económicas en general, como se contempla en el artículo 4.º

Art. 6.º **Garantías personales.**—Se respetarán, a título individual, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 7.º La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio, y en la legislación laboral competente, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º Además de las facultades generales de la Dirección para la adopción de sistemas de producción, de reestructuración de los departamentos y secciones y las relativas a cuanto pueda conducir al progreso de la Empresa, inherentes todas ellas a la organización del trabajo, éstas se extenderán a las cuestiones siguientes, con carácter meramente enunciativo:

- La exigencia de la actividad normal.
- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el apartado anterior.
- Fijación tanto de los «índices de desperdicios», como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- Cuando la necesidad de la explotación lo aconseje, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, según su importancia, siempre dentro de la jornada normal del trabajador, por riguroso orden rotativo y por un plazo máximo de veintidós días consecutivos, en cuanto al mismo personal se refiere.

Art. 9.º No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa, con objeto de armonizar plenamente sus facultades de organización del trabajo, y con el respeto y consideración de los trabajadores afectados, asume los siguientes compromisos:

- Fijar, por lo que se refiere a incentivos, de la manera más sencilla y clara posible, las fórmulas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los afectados, de modo que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.
- Notificar por escrito a los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de cualquier modificación sustancial relativa a la organización del trabajo, en lo referente al sistema de incentivos.
- Notificar asimismo, con antelación posible, los cambios de régimen de trabajo y demás modificaciones de la organización del mismo, que no sean de tal entidad que proceda la aplicación del apartado anterior.
- Limitar, hasta un máximo de doce semanas, la experimentación de nuevas tareas o de nuevos sistemas de organización.
- Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa.
- En el plazo máximo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos.
- Exponer, en los lugares de trabajo, la especificación de la tarea designada a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas, de forma clara y sencilla.
- La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.