

ARTICULO 17º.- Revisión Salarial. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC. al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el ex caso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en el año 1.985.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.986.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1.985 en función del 7% pactado:

Posibilidades de inflación

Revisión

7,00	7,10	7,20	7,30	7,40	7,50	7,60	7,70	7,80	7,90	8,00
NO	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

ARTICULO 18º.- Vinculación a la totalidad. - En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que les son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE METROPOLIS, S.A. COMPAÑIA NACIONAL DE SEGUROS, EFECTO 1-1-85 A 31-12-85.

Las partes firmantes del presente Convenio, compuesta por la representación empresarial, constituida por D. Manuel Carmona Guillén, Director Adjunto, D. Luis Antonio Sáiz García, Sub-Director, D. Gonzalo Cuadrado Antolino, Jefe de Personal y, por parte del personal, los miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores, D. Ramón Díaz Rodríguez, Presidente, D. Alejandro Casanova Riveiro, Secretario y los Vocales Dª Mª Soledad Montero Roales-Nieto, D. Alberto Polo Pérez, D. Angel de los Santos Hombros y D. Fernando Lechuga Retuerto.

8207 RESOLUCION de 24 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.820 la bota cremallera mediacaña, modelo P-46, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota cremallera mediacaña, modelo P-46, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota cremallera mediacaña, modelo P-46, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, números 13 y 15, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.820

24-1-85-. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 24 de enero de 1985. El Director general, Francisco José García Zapata.

8208

RESOLUCION de 3 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de marzo de 1985, suscrito por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, el día 20 de febrero de 1985 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 3 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA BIMBO, S.A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de aplicación territorial. - El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa BIMBO, S.A. en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio.

Artículo 2.- Ambito de aplicación personal. - El convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido:

1. El personal que realice funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y departamentos actuales y de nueva creación.
2. El personal con contrato de duración determinada y con objeto de sustituir las vacaciones del personal fijo de plantilla se registrará por las normas y disposiciones legales y reglamentarias, así como por las particularidades de su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, los trabajadores que se contraten por tiempo determinado y por razones distintas a las indicadas en el párrafo anterior, tendrán las retribuciones que para el personal de su categoría figuren en las tablas salariales del presente convenio, rindiéndose en lo demás por las condiciones específicas de su contrato individual de trabajo.

Artículo 3.- Vigencia. - El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1985.

Artículo 4.- Duración, prórroga y denuncia. - La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 1985, prorrogándose tácitamente de año en año salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.- Compensación. - Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6.- Absorción. - Las disposiciones o resoluciones legales futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

Artículo 7.- Normativa general.- En todo lo no estipulado expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.- Con la entrada en vigor del presente convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por los siguientes representantes:

Por parte de los trabajadores

1. D. José Rodríguez Suñes
2. D. Juan Ignacio Blanco Sierra
3. D. Carlos Domingo Pérez
4. D. Juan Carlos González Acha
5. D. Antonio González Vázquez
6. D. Angel J. Medina García
7. D. Ramon Méndez Quezada
8. D. Fermín Exandi Jaunarena

Por parte de la Dirección

1. D. Manuel Mercet Ballber
2. D. Jesús García Hernández
3. D. Eduardo García Calleja
4. D. Xesús Estebanell Comas
5. D. Ramón Manteca Martínez
6. D. Marcelo Collino del Amo
7. D. Jesús Gárate Larrea
8. D. Alejandro López Bravo

Los suplentes por cada una de las partes serán los siguientes:

Por parte de los trabajadores

1. D. Ricardo Gómez Rodríguez
2. D. Manuel Giménez Pizarro
3. D. Manuel López Coca
4. D. Jesús Baño Ortiz
5. D. Juan Manuel Segura Bueno
6. D. Carlos Florido Martínez
7. D. Francisco Javier Losa Bascuola
8. D. Tomás A. Francisco Casla

Por parte de la Dirección

1. D. Julio Abad Lamasaras
2. D. Manuel Moreno de Vicente
3. D. José V. Reda López
4. D. Serafín Cortés Caballero
5. D. Juan Manuel Vides Gasquez
6. D. Vicente Carrión Pedreira
7. D. Edelmiro Coata Bellot
8. D. Luis Morales Rotger

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad sindical establecido en el artículo 45 del presente convenio.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente. Las fechas de las reuniones de la Comisión Paritaria serán acordadas por ambas partes.

CAPITULO II

ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO

Artículo 9.- Facultades de la Dirección.- En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

Artículo 10.- Jornada de trabajo.- Se establecerá tal y como dispone en cada momento la legislación vigente.

Artículo 11.- Horarios de trabajo.- Se parte del principio de que todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

El horario de la Línea de Fermentación (primer turno de bollos) de la fábrica de Los Mercedes, se negociará en su Gaceta, teniendo presente, en todo caso, que la empresa cuenta al menos con dos horas de libre disponibilidad (más, menos), para adecuar los horarios a sus necesidades.

Los horarios de trabajo permanecerán como están en la actualidad hasta la entrada en vigor de la nueva legislación sobre jornada, en cuyo momento se negociará su adaptación, a todos los efectos, a esta nueva legislación teniendo siempre presentes las necesidades de producción y comercialización.

Artículo 12.- Calendario anual de horas.- Después de la negociación de este convenio, la Dirección, conjuntamente con los trabajadores y Delegados de los respectivos centros de trabajo, confeccionará un calendario anual con el número de horas de trabajo al año.

Artículo 13.- Condiciones de trabajo.- Se mantienen las condiciones de trabajo existentes en los siguientes puntos:

- a) Los restantes horarios.
- b) La permanencia obligatoria.
- c) El descanso compensatorio.
- d) El trabajo nocturno.
- e) El transporte, donde lo hubiere.

Artículo 14.- Rotación de turnos.- En los puestos de Granollers y Solares se negociará entre la Dirección de cada centro y los Representantes de los Trabajadores la rotación de turnos, teniendo en cuenta los imperativos legales (trabajo de la mujer) y garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos productivos y las categorías de los puestos de trabajo.

Artículo 15.- Rotación de trabajos más duros.- En las plantas de fabricación se negociará entre la Dirección de cada centro y los Representantes de los Trabajadores, la rotación del personal dedicado a los trabajos más duros, respetándose, en todo caso, la continuidad de los procesos productivos y que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría. A estos efectos, se tendrá en cuenta el dictamen que en cada caso ha de extender el servicio médico de empresa.

Artículo 16.- Carga y descarga.- En aquellos centros de trabajo en los que no hay acomodadores se negociará entre la Dirección del centro y los trabajadores o sus Representantes el régimen de colaboración en las funciones de carga y descarga, sin que ello suponga el establecimiento de compensaciones económicas especiales.

Artículo 17.- Trabajo en festivos.- En aquellos centros de la empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con el Comité de Centro los sistemas de trabajo que garanticen la mayor frescura del producto en el mercado.

Se mantiene el actual sistema de trabajo en domingos y festivos en aquellos centros de la empresa que ya trabajan en dichos días.

En los respectivos centros de trabajo se negociará la rotación en festivos de los Oficiales de Primera, Chóferes Transportistas, garantizándose, en todo caso, la normal prestación del servicio.

Artículo 18.- Vacaciones.- Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fecha base, el tiempo transcurrido desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

En el mes de enero de cada año, cada centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones que, preferentemente, se disfrutará en época estival, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la empresa.

Por mutuo acuerdo, podrá dividirse en dos el período de vacaciones, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días.

Artículo 19.- Excedencia voluntaria.- Cualquier trabajador de la compañía podrá obtener una excedencia con reserva de su puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

- 1) El tiempo de excedencia no podrá superar los dos años de duración.
- 2) Dicho tiempo no será prorrogable.

El número máximo de trabajadores en excedencia no podrá ser superior a veinte. Los trabajadores solicitantes que excedan del número previsto, habrán de esperar por riguroso orden de petición a que alguno de los trabajadores en situación de excedencia reincorpore en la compañía. A este efecto, se llevará un registro por el Departamento de Relaciones Industriales.

Artículo 20.- Abono de extras.- El abono de todas las retribuciones se efectuará por períodos de 28 días, incluyéndose las comisiones y el complemento especial de transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez por períodos vencidos y por medio de las entidades bancarias que se determinen en cada centro de trabajo.

Artículo 21.- Anticipo.- En cada centro de trabajo se establecerá la forma de abono de anticipos, de manera que todo el personal del centro perciba, con carácter uniforme, tales anticipos y no alcance perjuicio alguno a los trabajadores.

Artículo 22.- Vestuario.- La empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El Anexo "VESTUARIO" establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse. En las respectivas Gerencias se negociará con el personal de Administración la posibilidad de suministro de dos batas blancas.

Artículo 23.- Gastos de viaje.- El Anexo "GASTOS DE VIAJE" define las normas de la empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

Artículo 24.- Revisión de expedientes.- Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1984, ya sean leves, graves o muy graves, con excepción de las sanciones por despido, no se acumularán a las posibles sanciones que se pudieran cometer en 1985 a los efectos de reincidencia o reincidencia y, en consecuencia, se retirarán de los expedientes personales, a los efectos jurídicos mencionados.

No obstante lo anterior, el personal en activo que en el día de la firma del convenio tenga pendiente juicio para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 1984, a excepción de las sanciones por despido, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las reducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Artículo 25.- Revisión médica.- Durante la vigencia del presente convenio se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

La Dirección negociará con las instituciones médicas competentes la ampliación del contenido de dicha revisión médica en aquellos casos que objetivamente se justifiquen.

Artículo 26.- Suspensión temporal del permiso de conducir.- En esta materia se estará a lo establecido en el Anexo "REGlamento SOBRE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR".

Artículo 27.- Permiso para renovar el carnet de conducir.- Para la renovación del carnet de conducir se concederá permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, a aquel personal que necesite dicho carnet para el desempeño de su trabajo profesional en la empresa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 28.- Principios generales.-

1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo, sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio.

2. Todos los conceptos retributivos definidos en el presente convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 29.- Salario base y plus convenio.- Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el Anexo "TABLA SALARIAL" de este convenio y están referidos al período de 28 días.

Artículo 30.- Salario convenio.- Es el resultado de adicionar al salario base el plus convenio, cuando también referido al período de 28 días. El salario base será el 80% del salario convenio.

Artículo 31.- Antigüedad.- El personal afectado por el presente convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, la cantidad que, referida a períodos de 28 días, le correspondan según figura en el Anexo "ANTIGÜEDAD".

Artículo 32.- Devengos de vencimiento periódico superior al 60.- Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagos anuales de vencimiento periódico superior al mes, por importe cada uno de ellos, de 28 días de sala-

rio base más la antigüedad correspondiente, que se abonarán en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre y en la tercera semana de diciembre.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

Marzo: 16 de Mayo al 15 de Mayo del año siguiente.
Junio: 18 de Julio al 17 de Julio del año siguiente.
Sept.: 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año.
Diciembre: 26 de Diciembre al 25 de Diciembre del año siguiente.

Artículo 33.- Plus festivo.- Todo el personal incluido en el presente convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una compensación adicional de 312 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 34.- Plus nocturnidad.- El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional que se establece en el Anexo "NOCTURNIDAD" del presente convenio.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.- Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que en este convenio se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo (Ventas y Transportes), dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada. En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el Anexo "HORAS EXTRAORDINARIAS" del presente convenio.

Artículo 36.- Complemento especial transportistas.- Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

- Ruta/Km./día por los primeros 334, a 1'84. Ptas.
- Ruta/Km./día a partir del 335, a 10'80. Ptas.

Dicho complemento se establece en atención a las peculiaridades características de los puestos de trabajo que desempeñan dichos transportistas, así como la compensación al mayor tiempo que pudieran trabajar y la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Artículo 37.- Comisiones.- Como quiera que anualmente debe revisarse de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo (IPC) según el Instituto Nacional de Estadística, el mínimo exento de comisiones por semana y ruta, en 1985 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 47.842 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 43.812 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio este mínimo queda establecido en 44.042 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajen la ruta asignada, percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes, aplicables sobre el importe de la venta, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que gravan las ventas:

- Hasta 2 años de antigüedad: 4,12%
- Con más de 2 años de antigüedad: 5,16%

Los Supervisores cobrarán en concepto de comisión el 5,16% sobre el promedio del importe de la venta de su grupo, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que gravan las ventas, con el mínimo exento anteriormente indicado.

Artículo 38.- Personal de ventas sin ruta o suplentes.- No garantiza, en todo caso, a los vendedores y supervisores suplentes, sin ruta o grupo, contratados antes del 31 de diciembre de 1983, la percepción de una comisión equivalente, como mínimo, al 50% de la media de comisión, en cómputo semanal, de la Delegación en la que preste su servicio, a no ser que la media de los tres últimos períodos con ruta sea superior a dicho 50%, en cuyo caso, se percibirá tal promedio.

Dicha comisión se establece con el fin de facilitar la adaptación de vendedores y supervisores a las nuevas funciones de venta que les sean encomendadas y hasta que se les asigne una nueva función de ventas concreta y continuada, respetándose en todos los casos sus condiciones más beneficiosas.

Artículo 39.- Complemento personal.- El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal, se continuará percibiendo durante 1985 en igual cuantía que en 1984 por quienes no hayan acordado su desaparición y lo tengan reconocido en la actualidad.

No obstante, y con el fin de evitar agravios comparativos, la Dirección se compromete en 1985 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción, por parte de los interesados, de una cantidad a tanto alzado.

Artículo 40.- Distribución de vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

- Salario convenio
- Antigüedad

El personal de ventas y transportes (es decir, los Oficiales Primera Ventadores, los Supervisores de Ventas y los Oficiales Primera Transportistas), percibirán, además, la "Comisión sobre la Venta" y el "Complemento Especial Transportistas" que les corresponden efectivamente calculado en cada centro de trabajo sobre el promedio del año 1984.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la media del Plus de Seguridad devengado por cada uno de ellos durante el año 1984.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en turnos y festivos, percibirá en vacaciones la media del plus rotativo devengado por cada uno de ellos durante el año 1984.

Artículo 41.- Complemento especial diferencia convenio.- Los trabajadores que en 1984 hayan percibido el Complemento Especial Diferencia Convenio (artículo 42 del VI Convenio Estatal), tendrán en 1985 un incremento bruto anual de 100.000 pesetas sobre el importe percibido en 1984 por los conceptos que a continuación se señalan: Salario base, plus convenio, antigüedad, devengado de vencimiento periódico superior al mes, complemento especial diferencia convenio y complemento personal. En su caso, quedando entendido que cuando el incremento sobre tablas de su categoría y antigüedad sea inferior a las indicadas 100.000 pesetas, el incremento garantizado será el señalado en dichas tablas.

Cuando se acredite que lo percibido, por los conceptos señalados, en 1984, computado con carácter bruto anual, no se incrementa al menos en las cantidades antes mencionadas (aumento sobre tablas o 100.000 pesetas según lo que a cada uno correspondiere), se abonará la diferencia que resulte.

Esta cantidad se hará efectiva en una sola vez durante el período que media entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 1985.

No obstante, y con el fin de evitar arrastros comparativos, la Dirección se compromete en 1985 a buscar soluciones alternativas que eviten la desaparición del citado complemento especial, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Artículo 42.- Expendios.- Teniendo una situación de jornada completa se garantiza, en todo caso, a este grupo profesional la percepción, en conjunto anual, de 1.200.000 pesetas brutas para 1985, comprensivas de la retribución fija más la variable, manteniendo los criterios de antigüedad que se señalan en dichas tablas para la categoría de este salario.

Si el salario fijo más las correcciones superara dicho mínimo, el personal afectado percibirá las importes que en cada caso le correspondan.

CAPITULO IV

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 43.- Derechos de los Comités.- A un distrito electoral territorial de homogeneidad, corresponden a los Comités de los centros de trabajo los siguientes derechos:

- a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las siguientes cuestiones:
 - Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
 - Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de carácter estadístico.
 - Inversión y condiciones de cuenta corriente o pudiese repercutir sobre la situación de empleo y medio ambiente del personal.

b) Conocer y tener a su disposición las cuentas y la memoria anual y aquellos otros documentos y comunicaciones que puedan afectar los socios.

c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores, la información relativa a la marcha de la empresa.

d) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores.

e) Entender de todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y calidad de vida en el trabajo.

f) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las opciones a adoptar por la empresa que modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo o incentivos, expediente de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que correspondiera entregar a la Autoridad Laboral.

g) Participar activamente en todas las etapas de valoración de puestos de trabajo.

h) Participar activamente en la gestión de los fondos destinados a otras acciones establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores.

i) Recibir información de las sanciones pecuniarias y muy graves que vayan a imponerse a los trabajadores por infracciones de carácter laboral.

j) Tener a su disposición tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representantes.

Artículo 44.- Garantías mínimas.-

a) En cada centro de trabajo, los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán, para el ejercicio de las funciones inherentes a su representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 20 trabajadores, 25 horas.
- De 21 en adelante, 30 horas.

b) Los Comités, en su defecto, los Delegados, podrán convocar los asambleas al año, debiendo éstas ser comunicadas a la Dirección con 24 horas de antelación.

Las asambleas se realizarán dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, permaneciendo el organismo convocante de los daños que pudieran ocasionar a las mismas.

c) A consecuencia del trabajo continuo y la dificultad de acudir a la misma hora a los trabajadores, se concede el derecho de realizar cuatro horas de asamblea al año dentro de la jornada de trabajo en cada centro.

Artículo 45.- El Comité Intercentro.-

a) Este Sindicato o Grupo de Representantes no afiliados se reunirá por su cuenta, eligiendo a sus representantes, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Se reunirá la proporcionalidad obtenida por cada Sindicato o grupo de representantes no afiliados en las últimas elecciones sindicales.

2. La distribución de dichos miembros se hará de acuerdo con el número de afiliados que correspondan a cada zona.

3. El resultado de las votaciones será entregado a la Dirección de la empresa debidamente cumplimentado.

b) El Comité Intercentro será de 27 miembros, repartidos de la siguiente forma entre las zonas:

- 10 Zona de Aragón y Valencia
- 7 Centro
- 4 Norte Noroeste
- 1 Sur
- 2 Levante

c) Para pertenecer a él, será condición indispensable el haber sido afiliado de Personal.

d) El Comité Intercentro deberá estar compuesto por 7 grupos profesionales que componen la empresa.

1. Producción y Expedición
2. Mantenimiento
3. Talleres
4. Transportes
5. Ventas
6. Técnicos
7. Administrativos

e) Los Sindicatos o Grupos de Representantes no afiliados garantizarán que todos los grupos profesionales estén representados en el Comité Intercentro. En caso de que, una vez realizada la primera votación, algún grupo profesional no esté representado, los Sindicatos o Grupos no afiliados, elegirán a un representante de cada uno de estos grupos, que pasará a ocupar plaza en dicho Comité, con voz pero sin voto.

f) Los Delegados de la Comisión Negociadora y de la Comisión Paritaria, pertenecientes a las distintas Centrales Sindicales, podrán contar con los asesores que existan oportunos a la hora de negociar. Para poder optar a dichos asesores será indispensable contar con un mínimo de 10% de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la empresa.

Artículo 46.- Derechos de los Sindicatos.-

1. La Dirección de la empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la nueva legislación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

2. Además, la Dirección de la empresa se compromete, por el presente convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3. Por otra parte, cuanto según los datos informativos del programa mecanizado de elaboración de la nómina resulte acreditado que a través de la misma el 10% de la plantilla de la empresa está cotizando a una Central Sindical la correspondiente cuota, esta Central podrá ejercer los siguientes derechos:

a) Constituir la Sección Sindical de Empresa.

b) Liberar, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, hasta un máximo de tres representantes de entre sus afiliados en la empresa. Dichos representantes ostentarán el título de Delegados Sindicales, según pliegos de la Sección Sindical de Empresa y gozarán de las garantías previstas de los Delegados de Personal excepto en el crédito de horas cuando no sean Delegados de Personal.

c) Designar, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, a uno de ellos -con capacidad legal reconocida por ambas partes para la negociación colectiva- para que ostente la representación de su Sindicato en la empresa.

4. Para que no lleve a efecto el apartado b) del punto 3 del presente artículo, el proceso de determinación del delegado(s) liberado(s) se hará de la siguiente manera:

El total anual de horas sindicales que correspondan a los Delegados afiliados a una Central Sindical podrá acumularse en forma que sea posible liberar hasta un máximo de tres afiliados y el resto de horas se distribuya entre los demás Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa. Cada año el responsable de la Central Sindical concertará con la Dirección de Relaciones Industriales el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa a fin de que una vez comunicada la situación resultante a los responsables de los centros de trabajo, se pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

5. En cada Comité de centro de trabajo, uno de sus miembros podrá gozar de la doble condición de Delegado de Personal y representante de su Sindicato (por representación del representante a nivel de empresa) en ese centro de trabajo, sin que esto suponga duplicidad de derecho (ver: Duplicidad de crédito de horas).

6. Estos representantes, previo acuerdo con el Comité, podrán hacer uso de los locales sindicales registrados por la Dirección a los Comités.

7. Estas Sindicatos gozarán de todos los servicios sociales desde podrá colocar documentación propia de su Central Sindical.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 47.- Natalidad.- Los trabajadoras a los que sea de aplicación este convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 8.000 pesetas, siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

Artículo 48.- Ayuda escolar.- El personal fijo de plantilla y los trabajadores sujetos a un contrato temporal de seis o mas meses de duración y que estén prestando servicios en la fecha de abono de la prestación que este artículo regula, percibirán la cantidad de 8.000 pesetas por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre los 2 y los 16 años. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1985, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1985, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Artículo 49.- Ayuda a minusválidos.- Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 17.600 pesetas por período de 36 días, por cada hijo minusválido físico o psíquico -incluidos los incidentes totales- cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el minusválido no realice trabajos remunerados, o la Seguridad Social no se haga cargo de la total atención del minusválido. Esta misma ayuda será de aplicación en el caso de hermanos consanguíneos del trabajador, que reunido los anteriores requisitos, estén legalmente a su cargo desde un año antes de la firma del VII Convenio Estatal.

A partir de la firma del VII Convenio, la ayuda a minusválidos se retrotraxó a la fecha de reconocimiento de la prestación por la Seguridad Social, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la empresa de la solicitud de la Seguridad Social simultáneamente a la presentación de la misma ante dicho Organismo.

El importe se abonará en la nómina del período siguiente.

Artículo 50.- Muñicialidad.- El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 14.000 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contratantes trabajen en la empresa en calidad de hijos de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Artículo 51.- Incapacidad Laboral Transitoria.-

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

2. En los supuestos de hospitalización, tanto por enfermedad común como por accidente laboral, la empresa abonará el 100% de la base reguladora desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario.

Artículo 52.- Muerte, gran invalidez, invalidez permanente, absoluta o total.- En los supuestos de muerte, gran invalidez o invalidez permanente, absoluta o total que produzca la extinción de la relación laboral de los trabajadores sujetos a este convenio, terribles circunstancias de ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá de una sola vez, la cantidad de 1.250.000 pesetas. En caso de muerte, la citada cantidad se abonará al beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador.

Los efectos del presente artículo, se entenderá que la muerte, la gran invalidez, la invalidez permanente, absoluta o total tienen su causa en accidente de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Lesiones ocurridas con ocasión del trabajo preestado por cuenta de la empresa.

b) Lesiones derivadas del proceso de tratamiento o curación de un accidente de trabajo.

c) Accidentes "in itinere".

d) Cualquiera otro tipo de procesos patológicos o traumáticos que pudieran ser calificados como accidentes de trabajo por la jurisdicción competente.

Artículo 53.- Créditos para vivienda.- Los trabajadores fijos de plantilla con antigüedad superior a un año, podrán solicitar un crédito para la adquisición

o compartición de una vivienda, de acuerdo con las condiciones establecidas en el Anexo "CONDICIONES PARA VIVIENDA".

Artículo 54.- Comedores.- En las plantas de Granjeras y Molinos, cuando el régimen de trabajo lo exija y el número de usuarios en las horas normales de comida en el país lo justifique, se negociará entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores el servicio de comedias, siendo exclusivamente por cuenta de la empresa la instalación de los elementos necesarios para dicho servicio y el mantenimiento de los mismos.

La gestión de este servicio será competencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 55.- Recreación.- Los trabajadores que carecen de vivienda, podrán negociar con la Dirección de su centro de trabajo, la integración en una cooperativa de consumo. La empresa sufragará la cuota mensual que esta integración suponga hasta un máximo de 155 pesetas por trabajador.

Artículo 56.- Jubilación anticipada.-

a) Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de 10 años de antigüedad y 62 años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

b) El trabajador que con 64 años cumplidos se acoja a la jubilación anticipada, percibirá de la empresa, por una sola vez, la cantidad resultante de multiplicar por 6 la diferencia anual entre la pensión reconocida al trabajador por la Seguridad Social y la que le hubiera podido corresponder si se hubiera jubilado a los 65 años.

Artículo 57.- Contratos de relevo.- Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 58.- Traslados.- La empresa, en cuanto a traslados forzados, se atiene a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y, si procediera por haber recaído sobre el particular resolución administrativa firme, abonará al trabajador afectado la cantidad de 500.000 pesetas, en concepto de indemnización por traslado.

ANEXO I

VESTUARIO

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 27, son:

VENTAS

(Prendas de color azul)

- 2 Pantalones de invierno
- 2 Pantalones de verano
- 3 Camisas de invierno
- 3 Camisas de verano
- 2 Corbatas (uso desde el 1 de octubre al 31 de mayo).
- 2 Chaquetas de tela o 1 chaqueta de tela más anorak o 1 chaqueta de "nappal" (a negociar en cada Gerencia de Ventas).

PERSONAL DE PRODUCCIÓN

(Prendas de color blanco)

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 5 Delantales
- 2 chaquetas
- 2 gorros o cofias

PERSONAL DE DESPACHO Y ACOMPAÑAMIENTO DE DELEGACIONES

(Prendas de color gris)

- 2 Pantalones (uno puede ser de pana)
- 2 Camisas
- 2 Chaquetas
- 2 jerseys de cuello alto

PERSONAL DE CALLES DE VEHICULOS

(Prendas de color azul)

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 2 Chaquetas
- 2 Monos

PERSONAL DE ALMACÉN

(Prendas de color blanco)

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 2 Chaquetas
- 2 Gorros

PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN

(Prendas de color azul)

- 1 mono (solución pequeñas averías)
- 2 Camisas de invierno
- 2 Camisas de verano
- 2 Pantalones de invierno
- 2 Pantalones de verano
- 2 Corbatas
- 1 Chaqueta tela
- 1 Chaqueta "nappal"

PERSONAL DE EXPEDIENTES (EXEQUENTADOS)

- 2 Batas

PERSONAL DE MAQUINARIUM Y SANIDAD

(Prendas de color azul)

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 2 Chaquetas
- 2 Monos
- 2 Gorros o 1 casco

Durante el mes de mayo, en cada centro de trabajo, se revisarán las prendas de invierno del personal que le correspondan.

Las que se hallen en buen estado, servirán para la próxima temporada invernal.

Las prendas que por su deterioro o mal estado precisen ser cambiadas, se pedirán al proveedor a través de la Gerencia respectiva. Su suministro se efectuará durante el mes de septiembre siguiente.

Durante los meses de septiembre y octubre se revisarán las prendas de verano del personal que le correspondan, siguiendo el procedimiento anteriormente descrito. Las prendas que deban reponerse, lo serán durante los meses de abril y mayo.

En cualquier caso, al iniciar cada temporada de verano o invierno, el personal no tendrá menor o mayor dotación de prendas que las establecidas.

Las prendas entropadas serán de uso obligatorio.

Para recibir una prenda nueva, será requisito indispensable devolver la usada.

ANEXO II

PASTOS DE VIAYE

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador (sea vendedor, transportista, delegado, supervisor u otro cualquiera) se viera obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos con el siguiente barómetro:

- a) Desayuno, hasta 215 pesetas
- b) Comida, hasta 600 pesetas
- c) Cena, hasta 600 pesetas
- d) Pernoctar, hasta 1100 pesetas

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

ANEXO III

CRÉDITOS VIVIENDA

I - Organización del Comité:

- 1. El Comité estará constituido por los miembros de la Comisión Paritaria.
- 2. Cada una de las partes podrá delegar su representación en uno de los miembros del Comité.
- 3. Se nombrará un Secretario que será uno de los representantes de los trabajadores y miembros de este Comité.

II - Funcionamiento:

- 1. El Jefe de Departamento o del Centro de Trabajo dispondrá de impreso de "Solicitud de Crédito para la Vivienda" para todo trabajador que lo solicite.
- 2. Todo trabajador de Pimbo, S.A., que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda, rellenará esta "Solicitud de Crédito para la Vivienda" por duplicado, reutilizando un ejemplar al Departamento de Relaciones Industriales de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de Correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.
- 3. Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de Marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su concesión a tener de lo que disponga el Convenio Colectivo prorrogado o de nueva negociación.
- 4. Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el número 3 de este apartado.
- 5. Los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes, correrán a cargo de la Empresa, pero solo los ocasionados como consecuencia de las reuniones conjuntas.
- 6. Concesión de créditos: Por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo, se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior a la que asistirán el Secretario y un representante de la Dirección.
- 7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto y firmada por ambas partes, que será posteriormente trasladada al libro de Actas correspondiente.

En dicha acta, constará una lista de beneficiarios. En el caso de que uno de ellos renuncie al crédito concedido, pasará a tener la condición de beneficiario el siguiente solicitante que figure en la lista del acta aprobada.

8. El Departamento de Relaciones Industriales, comunicará a los interesados la concesión del crédito enviando a cada beneficiario o al representante.

9. Entrega de créditos: Se concederá un máximo de 15 créditos por año natural para todo el territorio nacional.

La empresa entregará dichos créditos una vez firmada el acta y previa presentación del justificante y documentación correspondiente.

La empresa comunicará al interesado las condiciones en que se le otorga el crédito y la forma de su amortización.

La cuantía del crédito será por cada beneficiario de 200.000 pesetas.

El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por periodos de 12 meses, de cuantía en la misma forma que el período de 12 meses anteriores. A la entrega del importe de los créditos se suscribirá el contrato correspondiente.

10. En el caso de que un trabajador al que se le hubiera concedido un crédito causara baja en la empresa al producirse la liquidación, la empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

III - Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos:

- 1. Compromiso por parte del beneficiario de continuar o arrendar una vivienda, previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del crédito.
- 2. El destinatario de la vivienda será el propio beneficiario.
- 3. No se concederá ningún crédito a trabajador alguno que haya recibido uno con anterioridad, excepto en casos excepcionales que puedan ser estudiados por este Comité.
- 4. El beneficiario deberá por sí o a través de un representante tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

IV - Criterios de referencia para la valoración en la concesión de créditos:

- 1. Que no sea propietario de otra vivienda habitable.
- 2. El número de hijos que tiene.
- 3. Que tenga a su cargo disminuidos físicos o mentales.
- 4. Ingresos totales anuales del beneficiario.
- 5. Grupos de la esposa e hijos.
- 6. Precio del alquiler de la vivienda actual.
- 7. Fecha de la recepción de la solicitud por el Departamento de Relaciones Industriales de Barcelona y el Secretario del Comité. (Se aconseja el envío de la solicitud por correo certificado).

8. Se valorarán todos los datos que a juicio del interesado sean importantes para que el Comité conceda el crédito.

9. A juicio de ambas partes se analizará cualquier otra circunstancia.

7 - Cláusula final:

El presente Reglamento tendrá vigencia coincidente con la del III Convenio Colectivo Estatal de la Empresa Pimbo, S.A.

SOLICITUD DE CRÉDITO PARA LA VIVIENDA

Nombre y apellidos:

Fecha de nacimiento:

D.N.I. núm.: Estado civil: núm. hijos:

Edad de los hijos: núm. de los familiares que viven durante todo el año con él:

Domicilio actual: Provincia: Ciudad:

Calle: núm.: Distrito Postal:

Núm. D.P.: Fecha de ingreso en la Empresa:

Centro de Trabajo:

Departamento:

Categoría profesional:

PARA ENTREGA DE LA VIVIENDA ACTUAL

- 1. Antecedente: Crédito en una vivienda actual:
- a) Inquilino:
- b) Arrendatario:
- c) Cónyuge o familiar que vive con el beneficiario:

2. Importe mensual del alquiler.....
3. Superficie en metros cuadrados de la vivienda.....
4. Número de habitaciones.....
5. Nombre del propietario.....

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL SOLICITANTE

1. ¿Ha recibido de RIVCO, S.A., algún crédito para la vivienda?
 2. ¿Trabaja su esposa?
 3. ¿Cuántos de sus hijos trabajan?
 4. ¿Tiene usted a su cargo algún discapacitado físico o mental?
 5. ¿Es propietario usted de alguna vivienda además de la que actualmente habita?
- Ciudad : Calle:
 Núm. D.P. Provincia.....

MOTIVOS POR LOS CUALES DEBE CONCEDERSE UNA NUEVA VIVIENDA

Núm. 1:

Núm. 2:

Núm. 3:

DATOS QUE DEBE ADICIONAR A LA PRESENTE SOLICITUD

.....

Por todo lo anteriormente expuesto, solicito a la Comisión de Crédito para la Vivienda que tenga por presentada esta solicitud, para que una vez realizados los trámites oportunos me sea concedido dicho Crédito.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede firmo la presente solicitud en de de 19... de 19...

Firma del interesado

ANEXO IV

REGIMEN SOBRE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR

1. Cuando al trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir (Permisos, Transmisiones y Acciones de Taller), le fuera suspendido este temporalmente por la autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión "in itinere"), se estará a lo que resuelva dicha autoridad bajo las siguientes condiciones:

a) Se le dará la oportunidad de trabajar en otro puesto de trabajo si la suspensión no excede de los seis meses.

b) El nuevo puesto de trabajo será el que determine el salario y demás condiciones de trabajo, previa negociación con el Comité del centro, y, en su defecto, con los Delegados de personal. Se le asignará un puesto de trabajo preferentemente en su centro o bien en otro caso, si la creación de un puesto de trabajo fuese o artificial.

c) En el caso de que no hubiera vacante en su centro, se le ofrecerá la posibilidad de trabajar en otros centros lo más cercano posible del suyo dentro de su Gerencia, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.

d) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente período vacacional durante la situación de I.T.O.

e) Si la suspensión sea superior a seis meses e inferior a doce, durante los seis primeros meses se le

aplicarán los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, y en el resto de los meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

f) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los doce meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.

2. Cuando la suspensión temporal del permiso de conducir no deba a incidencias ocasionadas al margen del trabajo, se ofrecerán las siguientes oportunidades:

a) Si la suspensión no excede de los seis meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en caso de que sea necesaria la contratación de algún eventual durante este tiempo, el nuevo puesto de trabajo se ofrecerá con preferencia al conductor suspendido.

b) En el caso de que no haya disfrutado de las vacaciones, éstas serán obligadas a disfrutarse dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.

c) Si la suspensión del permiso de conducir supera los seis meses, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga -cuando ésta no se hubiera prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará obligado a comunicarlo al responsable del centro al objeto de adoptar las medidas oportunas- no sólo no estará contemplada en el presente Reglamento, sino que se le aplicará la normativa legal con el máximo rigor.

4. En el caso de reincidencia por dos o más suspensiones del permiso de conducir, siempre que se produzca en el período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente Reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallas técnicas en el propio vehículo y en ningún caso imputables al conductor, se le garantizará el salario y el promedio de cotización y/o primas del año natural anterior, asignándosele un nuevo puesto de trabajo en su centro, a no ser que por mutuo acuerdo entre el interesado y la Dirección se hallare otra solución. El plazo de garantía indicado se determinará atendiendo a las circunstancias de la suspensión.

6. Lo dispuesto en el presente Reglamento se aplicará sin perjuicio de que cada una de las partes pueda ejercitar las acciones legalmente previstas.

7. Por otra parte, la posible suspensión del permiso de conducir por causas detectadas por el organismo correspondiente con motivo de la renovación del citado permiso, será estudiada por la Dirección en cada caso concreto, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la gravedad de la situación creada, responsabilidades familiares, antigüedad en la empresa, etc.; la Dirección en la medida de lo razonable, intentará dar solución a cada caso, teniendo en cuenta criterios de ayuda profesional y humana.

A N E X O V

TABLAS SALARIALES

IMPORTES BRUTOS POR PERIODOS DE 28 DIAS

	Salario Base	Plus Conv.	Salario Conv.
PRODUCCION-DISTRIBUCION			
Supervisor	92.698	23.171	115.869
Monitor-Encargado Turno	84.357	21.098	105.455
Oficial Primera	69.312	17.325	86.637
Oficial Segunda	65.800	16.445	82.245
Especialista Primera	65.900	16.445	82.345
Especialista Segunda	65.213	16.306	81.519
Especialista Tercera	62.688	15.671	78.359
Peón	59.433	14.355	74.288
Jefe Expedición	67.151	21.737	108.888
Despachador Fábrica	84.357	21.098	105.455
MANTENIMIENTO			
Asistente	80.164	22.541	112.705
Oficial Primera	76.033	19.006	95.039
Oficial Segunda	71.322	17.829	89.151
Oficial Tercera	65.173	15.791	80.964

TALLER VEHICULOS			
Supervisor	87.153	21.737	108.890
Oficial Primera	89.219	17.301	88.320
Oficial Segunda	66.679	16.687	83.366
Oficial Tercera	62.688	15.671	78.359
TRANSPORTES			
Supervisor	83.301	20.787	103.888
Oficial 1º Chófer Transport	68.798	17.048	85.246
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Almacenero	84.387	21.088	105.445
Recambista	69.219	17.301	86.520
Portero	62.688	15.671	78.359
VENTAS			
Supervisor A	84.260	21.083	105.323
Supervisor B	82.592	20.843	103.225
Supervisor C	80.624	20.153	100.777
Supervisor D	78.743	19.490	98.453
Supervisor E	76.990	18.247	95.237
Oficial 1º Vendedor	66.514	16.628	83.142
Despachador Agencia	65.800	16.445	82.245
Expendedores	57.127	14.279	71.406
ADMINISTRACION			
Jefe Primera	85.641	21.409	107.050
Jefe Segunda	78.065	19.513	97.578
Jefe Tercera	73.747	18.435	92.182
Oficial Primera	69.641	17.407	87.048
Oficial Segunda	63.699	16.923	80.622
Oficial Tercera	58.472	14.814	73.286
Auxiliar Primera	55.303	14.550	69.853
Auxiliar Segunda	54.961	13.739	68.700
Auxiliar	53.850	13.460	67.310
Oficial 1º advo. ½ jornada	38.127	9.031	47.158

A N E X O VI

ANTIQUEDAD

IMPORTES BRUTOS POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS

	2 años	4 años	8 años	14 años	19 años
PRODUCCION-DISTRIBUCION					
Supervisor	2.470	4.942	9.884	14.826	19.771
Monitor-Encargado Turno	2.233	4.474	8.950	13.424	17.997
Oficial Primera	1.818	3.632	7.267	10.899	14.530
Oficial Segunda	1.718	3.438	6.872	10.308	13.743
Especialista Primera	1.718	3.438	6.872	10.308	13.743
Especialista Segunda	1.703	3.404	6.809	10.211	13.617
Especialista Tercera	1.637	3.273	6.543	9.820	13.093
Peón	1.556	3.113	6.225	9.339	12.450
Jefe Expedición	2.314	4.631	9.263	13.896	18.526
Despachador Fábrica	2.238	4.474	8.950	13.423	17.897
MANTENIMIENTO					
Asistente	2.389	4.781	9.564	14.402	19.202
Oficial Primera	2.004	4.005	8.010	12.017	16.022
Oficial Segunda	1.874	3.745	7.491	11.238	14.982
Oficial Tercera	1.649	3.295	6.593	9.892	13.187
TALLER VEHICULOS					
Supervisor	2.314	4.631	9.264	13.896	18.526
Oficial Primera	1.812	3.629	7.256	10.887	14.513
Oficial Segunda	1.740	3.486	6.968	10.456	13.942
Oficial Tercera	1.637	3.273	6.543	9.820	13.093
TRANSPORTES					
Supervisor	2.197	4.400	8.802	13.201	17.601
Oficial 1º Chófer Transporte	1.902	3.808	7.613	10.820	14.429
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS					
Almacenero	2.233	4.474	8.950	13.424	17.897
Recambista	1.811	3.623	7.256	10.833	14.513
Portero	1.637	3.273	6.543	9.820	13.093
VENTAS					
Supervisor A	2.337	4.670	9.340	13.917	18.582
Supervisor B	2.185	4.371	8.742	13.113	17.498
Supervisor C	2.133	4.263	8.525	12.804	17.073
Supervisor D	2.094	4.188	8.376	12.559	16.676
Supervisor E	2.038	4.073	8.149	12.224	16.297
Oficial 1º Vendedor	1.789	3.578	7.156	10.730	14.307
Despachador Agencia	1.713	3.426	6.852	10.308	13.743
Expendedores	1.508	3.017	6.033	9.050	12.066

ADMINISTRACION					
Jefe Primera	2.272	4.544	9.088	13.643	18.190
Jefe Segunda	2.060	4.122	8.241	12.363	16.415
Jefe Tercera	1.939	3.877	7.755	11.633	15.511
Oficial Primera	1.823	3.652	7.303	10.984	14.606
Oficial Segunda	1.661	3.323	6.647	9.970	13.293
Oficial Tercera	1.533	3.064	6.132	9.195	12.259
Auxiliar Primera	1.528	3.052	6.104	9.157	12.210
Auxiliar Segunda	1.448	2.896	5.795	8.677	11.567
Auxiliar	1.417	2.837	5.675	8.511	11.348
Oficial Advo. ½ jornada	990	1.980	3.960	5.896	7.594

A N E X O VII

NOCTURNIDAD

	Valor por hora
PRODUCCION-DISTRIBUCION	
Supervisor	120
Monitor-Encargado Turno	110
Oficial Primera	90
Oficial Segunda	84
Especialista Primera	84
Especialista Segunda	84
Especialista Tercera	82
Peón	77
Jefe Expedición	111
Despachador Fábrica	110
MANTENIMIENTO	
Asistente	115
Oficial Primera	97
Oficial Segunda	92
Oficial Tercera	83
TALLER VEHICULOS	
Supervisor	111
Oficial Primera	90
Oficial Segunda	86
Oficial Tercera	82
TRANSPORTES	
Oficial Primera Chófer Transporte	90
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Almacenero	110
Recambista	90
Portero	82
VENTAS	
Despachador Agencia	84

A N E X O VIII

HORAS EXTRAORDINARIAS

	Valor por hora
PRODUCCION-DISTRIBUCION	
Supervisor	827
Monitor-Encargado Turno	750
Oficial Primera	600
Oficial Segunda	569
Especialista Primera	569
Especialista Segunda	564
Especialista Tercera	539
Peón	510
Jefe Expedición	775
Despachador Fábrica	750
MANTENIMIENTO	
Asistente	804
Oficial Primera	664
Oficial Segunda	622
Oficial Tercera	544
TALLER VEHICULOS	
Supervisor	775
Oficial Primera	600
Oficial Segunda	577
Oficial Tercera	539

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	Valor per hora
Almacenero	750
Recaudista	600
Portero	538
VENTAS	
Despachador Agencia	569
ADMINISTRACION	
Jefe Primera	782
Jefe Segunda	690
Jefe Tercera	650
Oficial Primera	611
Oficial Segunda	594
Oficial Tercera	506
Auxiliar Primera	503
Auxiliar Segunda	471
Auxiliar	463
Oficial advo. 1/2 jornada	611

ACUERDO SOBRE INCREMENTOS SALARIALES PARA 1.985

Queda expresamente convenido que el incremento salarial para 1.985 se efectuará de la siguiente manera:

I. TABLAS SALARIALES

A) Conocido el IPC real para 1.984 se efectuarán los ajustes correspondientes en las tablas salariales del VI Convenio (Anexo VI), y así quedarán establecidas las tablas salariales que a 31 de diciembre de 1.984 han de servir de base para el incremento relativo a 1.985.

B) Sobre las tablas antes citadas se procederá de la forma siguiente:

B.1). Aplicación del 7,5% de incremento sobre los salarios de las categorías que a continuación se relacionan:

Producción-Distribución: Supervisor, Monitor-Encargado de Turno, Jefe de Expedición, Despachador de Fábrica.

Mantenimiento: Asistentes.

Taller Vehículos: Supervisor.

Transporte: Supervisor y Oficial primera Chófer Transportista.

Servicios Complementarios: Almacenero.

Ventas: Supervisores, A, B, C, D, E y Oficial primera Vendedor.

Administración: Jefe Primera y Segunda.

B.2). Aplicación del 8% de incremento sobre los salarios de las categorías no mencionadas en el apartado 1) anterior.

II. ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Se revisarán sus importes con los criterios antes indicados, respecto de las tablas salariales.

III. NOCTURNIDAD

Conocido el IPC real para 1.984 se ajustarán los importes que respecto de cada categoría figuran en el Anexo VIII del VI Convenio y sobre las cantidades resultantes se aplicará para 1.985 un incremento de 15 pesetas/hora.

IV. PLUS FESTIVO, COMPLEMENTO ESPECIAL TRANSPORTISTAS Y MÍNIMO EXENTO DE COMISIONES POR SEMANA Y RUTA.

Se revisarán los importes que respecto de cada uno de ellos figura en el VI Convenio, de forma que una vez fijados sus importes de

conformidad con el IPC real para 1.984, a las cantidades resultantes se le aplicará para 1.985 un 7,5% de incremento.

V. APOYOS A CUENTA

No obstante lo anterior, la empresa abonará a cuenta a cada trabajador afectado por el VII Convenio una cantidad de 7.500 pesetas por periodo de 28 días hasta que se conozca el IPC real a 31 de Diciembre de 1.984, en cuyo momento se producirá la necesaria regularización individual, que será reflejada en el siguiente recibo de salarios, siempre que medie tiempo suficiente para introducir la nueva información en el programa de nóminas.

VI. CLAUSULA DE REVISION

Si el IPC real a 31 de Diciembre de 1.985 supera el 7,5% o el 8%, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales, antigüedad y horas extras, de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 1.984, según cuadro anexo. Asimismo, si el IPC a 31 de diciembre de 1.985 supera el 7,5%, se efectuará una revisión salarial sobre plus festivo, plus nocturno, complemento especial transportistas y mínimo exento de comisión, practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente.

2. La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1985 serán las tablas salariales de 1.984 incrementadas en el IPC real de 1.985, garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de Enero de 1.985 para cada categoría.

3. Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1.985 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 7,5% o el 8% según los casos, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de a cuenta y en la forma siguiente:

a) Se proyectará para los restantes meses del año, sobre la base del 107,5 o 108 (7,5 u 8% sobre tablas) el incremento teórico resultante de dividir este porcentaje por el número de meses transcurridos, en concepto de cantidad a cuenta.

b) En 31 de Diciembre de 1.985 se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1985

SALARIOS/IPC	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,00	8,1	8,2	8,3
7,5	-	-	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
8,00	-	-	-	-	-	-	-	0,1	0,2	0,3

COMPROMISOS DE LA DIRECCION A LA FIRMA DEL VII

CONVENIO ESTATAL

COMPROMISO 1

AYUDAS EXCEPCIONALES EN CASOS DE I.L.T.

Se faculta a las Gerencias para establecer las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que entiendan de aplicación a aquellos supuestos de I.L.T. en que por su especial gravedad y por las circunstancias personales del interesado se justifiquen.

El interesado deberá dirigirse por escrito al Gerente exponiendo las circunstancias concurrentes y en su caso específico, debiendo resolver éste por escrito y razonadamente en el plazo no superior a 15 días.

COMPROMISO II**MINUSVALIDOS**

La dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador fijo de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 1.985 a fin de eximirle de las limitaciones que se establezcan en el artículo 50 del VI Convenio, si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

COMPROMISO III**CONTRATACION HIJOS TRABAJADORES FALLECIDOS**

Atendiendo una sugerencia del Presidente de la negociación del Convenio, la Dirección está dispuesta a suscribir un acta por la que se compromete a que en el supuesto de que a causa de la muerte o invalidez permanente total de algún trabajador fijo, se produjera una vacante que fuera necesario cubrir con una nueva contratación, la Dirección tendrá en cuenta en el proceso de selección subsecuente al hijo del trabajador afectado, pero sin que ello perjudique lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, ni los criterios de selección establecidos.

COMPROMISO IV**AYUDAS A LA FORMACION**

La Dirección se compromete durante 1.985 a estudiar con dos representantes de las Centrales Sindicales de mayor implantación en la Empresa, la creación de un fondo de ayuda para la formación, al objeto de mejorar el nivel cultural de todos los trabajadores.

A este fin, dos representantes de la Dirección, con ayuda de los representantes elegidos, elaborarán la política a seguir, así como las cuantías, materias, normas y criterios por los que se regirá dicho fondo.

COMPROMISO V**VENTA DE PRODUCTOS A LOS TRABAJADORES**

Si se cumplen las condiciones que se indican, la Dirección se compromete a firmar un acuerdo anual con los Comités que lo soliciten, a fin de que los trabajadores de SIMBO, S.A., puedan adquirir productos de la compañía a precios especiales.

Las condiciones para la firma de dicho acuerdo son las siguientes:

1. Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal serán los responsables de la venta de los productos a los trabajadores del centro.
2. La Dirección suministrará al Comité tres clases de productos con un 40% de descuento sobre P.V.P.
3. Se establecerán las normas de funcionamiento que permitan controlar y asegurar el buen fin de la venta, de modo que suponga una mejora social y efectiva para los trabajadores.
4. Cada año se podrá renovar el acuerdo suscrito si se consigue un funcionamiento correcto del sistema establecido.

8209

RESOLUCION de 8 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General de 22 de marzo de 1985 y completada la documentación el 3 del presente mes de abril, suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 8 de marzo del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos 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, 8 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIAL COINTRA, S.A.
PARA TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO**

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de COMERCIAL COINTRA, S.A. — formada por siete Representantes del Personal y cuatro Representantes de la Dirección de la Empresa, se ha llegado al siguiente:

ACUERDO DE CONVENIO**CAPITULO I: OBJETO Y CONDICIONES GENERALES DE APLICACION DEL CONVENIO****ART. 1º AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL:**

El presente Convenio afecta a todas las personas de la plantilla activa de Comercial Cointra, S.A. que presten sus servicios en los Centros de trabajo de toda la Empresa, excepto aquellas que integran la Junta de Dueños.

ART. 2º AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA:

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de Enero de 1.985 hasta el 31 de Diciembre de 1.988 independientemente de la fecha de su homologación y publicación.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado, este Convenio quedará renovado automáticamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la duración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

ART. 3º COMPENSACION Y ABSORCION:

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cuanto anual con las que habitualmente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras, complementos, primas o plusas).

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos restrictivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total anual de Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

ART. 4º COMISION PARITARIA:

Se constituye una comisión paritaria para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres representantes del personal, todos ellos entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Las personas designadas son las que a continuación se indican, pudiendo substituirlos los representantes del personal por Delegados que surjan de nuevas elecciones:

• Florián Calero Martínez	• José González Spínola
• Florentino Castillo Polo	• Juan Salvador Casarubi
• Enrique Sánchez Válor	• Alejandro Martín Senz

ART. 5º GARANTIAS PERSONALES:

Se mantendrán estrictamente para cada persona las situaciones personales que globalmente consideradas y consultadas por año, escapen a las que corresponden a la aplicación del presente Convenio.

ART. 6º VIAS DE RECLAMACION:

a) El personal acogido al presente Convenio podrá hacer uso de este derecho ante el Jefe inmediato.

El modo deberá contestar a la reclamación en el plazo máximo de tres días hábiles.

b) Si no se resolviese la reclamación en el plazo anteriormente citado, el interesado o a su petición la Representación Laboral, elevarán dicha queja a la Jefatura de Personal, debiendo contestar esta en un plazo máximo de cinco días hábiles.

c) Cuando las denuncias o reclamaciones se refirieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito ante la Jefatura de Personal, debiendo esta Jefatura dar conocimiento por escrito a la Representación Laboral de la resolución adoptada en un plazo máximo de ocho días hábiles.