

vincial del Sector -en cuyo caso se estaría a lo dispuesto en el mismo sobre jubilación- o bien por cualquier acuerdo suscrito por Unespa a este respecto, en cuyo supuesto se aplicaría si sus condiciones fuesen más beneficiosas para los empleados.

12152 RESOLUCION de 27 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.897 la llave allen número 11 milímetros, marca «Isofor», referencia 906 número 11, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave allen número 11, referencia 906 número 11, 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 llave allen número 11, marca «Isofor», referencia 906 número 11, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2 zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada llave allen de dicha marca, referencia y medida 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. 1.897 -27-3-85. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

12153 RESOLUCION de 27 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.894 la llave pipa 21 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.267, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamallá (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa 21 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.267, 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 llave pipa 21 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.267, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Vilamallá (Gerona), carretera a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida 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. 1.894 -27-3-85- 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

12154 RESOLUCION de 29 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de la Empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», y su personal, recibido en esta Dirección General, el 26 de marzo de 1985, y completada la documentación el 16 del presente mes de mayo, suscrito el día 7 de marzo del año en curso por dos representantes de la Dirección, en nombre de la Empresa, y por 10 miembros del comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 segundo 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de mayo de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO 1.

AMBITO - VIGENCIA - DURACION - PRORROGA.

Artículo 1.º.- Ambito territorial.- El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a los trabajadores de «COMERCIAL DE LAMINADOS, S.A.» que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la Provincia de BARCELONA (San Adrián del Besós, Sabadell, Tarrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa y Martorell); GERONA (Palafregell); LERIDA (Lérida-capital) y MADRID (Madrid-capital).

Artículo 2.º.- Ambito personal.- 1. El presente Convenio será de aplicación a las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta ajena de la Empresa.

2. Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el número 3. del artículo 1.º y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1.985.

Artículo 4.º.- Duración.- La duración del presente Convenio será de UN AÑO, a contar de la entrada en vigor, por lo que finalizará sus efectos el día 31 de diciembre de 1.985.

Artículo 5.º.- Prórroga.- El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia para su revisión o rescisión, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II.PRELACION DE NORMAS - ABSORCION Y COMPENSACION -
VINCULACION A LA TOTALIDAD - GARANTIA PERSONAL.

Artículo 6º.- Prelación de normas.- Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán en primer lugar, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto serán de aplicación el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal, aprobado por Resolución de 17 de abril de 1.978 (B.O.P. 5 de mayo de 1.978); la Ordenanza Laboral de Comercio; Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 7º.- Compensación.- Las condiciones pactadas compensan y absorben en su totalidad las que actualmente rigieran en la Empresa por imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo o por cualquier otra causa.

Artículo 8º.- Absorción.- Las condiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos pactados o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a las condiciones retributivas que regirían en la Empresa de no existir el presente Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones pactadas, aún cuando algún o algunos conceptos retributivos, individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

Artículo 9º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dejase sin efecto alguno de los Pactos del presente Convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

Artículo 10º.- Garantía personal.- Se respetarán las condiciones que en su conjunto sean desde el punto de vista de percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personas". La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión Mixta, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

CAPITULO III.COMISION PARITARIA.

Artículo 11º.- Comisión Paritaria.- La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por tres Vocales por cada representación:

Por los Trabajadores:

Titulares:

Vicente CUSÍ GIMENEZ.

Florián GARCIA BERMUDEZ.

Marcelino TARAS NAVARRO.

Suplentes:

Pedro AMOROS FONT.

Valeriano FERNÁNDEZ DURO.

Teodoro MUÑOZ MARTINEZ.

Por la Empresa.

Titulares:

José Luis CHUECA GARCIA.

Diego PÉREZ SAEZ.

Luis ORRIOLS FERRET.

Suplentes:

Marcelino FERRAN BADIA.

Salvador ISACH PIENA.

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

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

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

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de Trabajo de San Adrián del Besós, Final calle Guipuzcoa, s/n.

CAPITULO IV.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 12º.- Jornada de trabajo.- 1. La Jornada, en cómputo anual, para el año 1.985, será de 1.820 horas efectivas, y se distribuirá de acuerdo con los horarios y calendario de trabajo convenidos, realizando una jornada semanal comprendida de lunes a viernes.

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

Artículo 13º.- Fiestas.- Las fiestas nacionales y locales aprobadas para el año 1.985, serán las establecidas en el Calendario existente y presentado ante la Autoridad Laboral.

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

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

2. Las Vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de Julio y Agosto.

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

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

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

Artículo 15º.- Categorías Profesionales.- 1. Las categorías profesionales existentes en esta Empresa, que se han establecido según sus peculiaridades de trabajo, son las que se fijan en la tabla salarial del presente Convenio, estableciéndose una definición de las labores a realizar por cada una de estas categorías profesionales del personal obrero o de almacenes y que son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

Mozo Especialista A.- Los gruietas de puente grúa.

Cortadores a soplete.

Pesadores o basculeros.

Es el que mediante entrega por parte del Encargado de los pedidos cuida de que los mismos sean preparados y

cargados en el camión con los consiguientes trabajos inherentes de pesaje, medición y localización del material en el almacén.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V.

CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

SECCION PRIMERA.- SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS.

Artículo 16º. Salario Base. - La cuantía del Salario Base, será para cada categoría, el que determine el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal vigente en la duración de este Convenio de Empresa.

Artículo 17º. - Plús de Convenio. - 1. Con la naturaleza y condiciones establecidas en el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio del Metal, se establece un Plús de Convenio.

2. La cuantía del Plús de Convenio de la Empresa, será la diferencia entre el Sueldo Base vigente en cada momento, y el TOTAL RETRIBUCION que se consigna en el ANEXO, para cada categoría.

Artículo 18º. - Complemento personal. - 1. Con el carácter de un complemento personal, se mantendrán, a aquellos empleados que lo tuvieran reconocido, el devengo "ad personam" que figura reflejada en el recibo de salarios, cuya cuantía durante el año 1.985, será el resultante de incrementar en el porcentaje del 7,75 % el valor que hubiera alcanzado dicho devengo en 31 de diciembre de 1.984.

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

3. Con independencia de los criterios generales de absorbibilidad que se regulan en los artículos 7º y 8º de este Convenio, se acuerda que este Complemento Personal podrá ser objeto de absorción y compensación en los casos de ascenso o promoción a categoría superior.

Artículo 19º. - Antigüedad. - 1. Los aumentos periódicos por tiempo de servicio, se determinarán en la forma que se establece en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral, y consistirán en cuatrienios.

2. La cuantía de cada cuatrienio, para cada categoría profesional, es la que se determina en la columna correspondiente del ANEXO, y se mantendrá invariable durante la vigencia de este Convenio, con independencia de las modificaciones que pueda experimentar el sueldo base, y sin perjuicio de la revalorización general que se regula en este Convenio.

Artículo 20º. - Horas extraordinarias. - Las horas extraordinarias se abonarán a precio único y de acuerdo con los valores que para las mismas y por categorías profesionales se fijan en la tabla de salarios anexas, considerándose como tales todas las que sobrepasen la jornada legal de trabajo establecida en el artículo 12 de este Convenio.

Artículo 21º. - Gratificaciones extraordinarias. - 1. Las Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, se abonarán, a todo el personal, a razón de las cuantías alizadas y globales que para cada categoría profesional se señalan en la columna correspondiente del ANEXO.

2. A dicha cuantía, se adicionará la antigüedad de una mensualidad del Complemento de Antigüedad en cada

Paga, y el Complemento "ad personam", a razón de una mensualidad del mismo, a aquellos empleados que lo tengan reconocido.

Artículo 22º.- Participación en Beneficios.- 1. La Gratificación "Participación en Beneficios", se calculará en la forma establecida en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral y su cuantía será la global y alzada que para cada categoría se señale en el ANEXO.

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

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

4. La participación en beneficios estipulada se abonará durante el primer trimestre del año 1.986.

SECCION SEGUNDA.- INDEMNIZACIONES Y SUPLILOS.

Artículo 23º.- Complemento para completar cargas, descargas, cierre de máquinas e instalaciones.- Se mantiene el acuerdo adoptado en el mismo artículo 23 del VII Convenio.

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

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

Artículo 24º.- Plus de desplazamiento.- El Plus de Desplazamiento regulado en el II Convenio se mantendrá con la naturaleza y condicionante establecidos en el artículo 10 del mismo, y su cuantía será de 652' - Ptas.

Artículo 25º.- Dietas.- El importe de las Dietas del Personal que efectúe desplazamientos, según lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral y artículo 37 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Barcelona, homologado el 30 de marzo de 1.979, será la siguiente:

Media dieta 801' - Ptas., dieta completa 1.602' - Ptas.

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

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

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

Artículo 26º.- Plus de Comida.- Al personal que tiene reconocida a la entrada en vigor de este Convenio una compensación por comida, se le respetará con carácter personal, en la cuantía de 396' - Ptas. por día, en que efectivamente realicen dicha comida.

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

SECCION TERCERA.- COMPLEMENTOS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 27º.- Complemento de la indemnización económica en situación de I.L.T.- De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio, la Empresa complementará las indemnizaciones que el personal reciba por su situación de I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, con las cantidades necesarias para que perciba el total de retribuciones fijas que en cuantía líquida y en mano tenga reconocidas cada productor por jornada ordinaria.

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

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

SECCION CUARTA.- PAGO DE LAS RETRIBUCIONES.

Artículo 28º.- Pago de las retribuciones.- El pago de las retribuciones se efectuará por períodos mensuales, a técnicos y administrativos y por períodos semanales a personal de almacén, siendo a cargo de los trabajadores la cuota que corresponde a los mismos, del Régimen General de la Seguridad Social, así como las retenciones a su cargo del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En el caso del personal semanal, y sólo motivado por efectos de simplificación administrativa, la Empresa podrá de considerario oportuno, practicar liquidaciones mensuales, en el bien entendido que de llevarse a cabo procedería al pago de anticipos semanales aproximados a las cuantías reflejadas en la tabla anexo, y en todo caso no inferiores al 95% de las mismas.

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

SECCION QUINTA.- CONSIDERACION DE GLOBALIDAD EN LAS CON-
DICIONES RETRIBUTIVAS.

Artículo 29º.- La clarificación de posturas observadas en las negociaciones de nuestros últimos Convenios, aconsejan dejar constancia manifiesta por ambas partes negociadoras de que las condiciones retributivas mencionadas en el presente Capítulo, son contempladas en cómputo anual, para todo el personal de la Empresa.

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

CAPITULO VI.

ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA.

Artículo 30º.- Plús de escolaridad.- 1. A los trabajadores con hijos en edad escolar, se les abonará un subsidio de la cuantía de 21.114,- Ptas. anuales, que se abonará de una sola vez en el mes de octubre.

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

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

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

Artículo 31º.- Subsidios a trabajadores con hijos subnormales.- 1. Se establece una ayuda en favor de los trabajadores de la Empresa que tengan hijos subnormales o minusválidos, de la cuantía de 10.075,- Ptas. mensuales.

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

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

CAPITULO VII.

GARANTIAS SINDICALES Y COMITE
DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 32º.- Garantías Sindicales y crédito de horas a los miembros del Comité.- 1. Las garantías que ostentarán los miembros del Comité de Empresa y Delegador de Personal, serán las que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, para el año 1.985, se acepta que el crédito de horas establecido en el artículo 68 del referido Estatuto, sea de 40 mensuales para cada miembro del Comité.

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

Artículo 33º.- Comité de Seguridad e Higiene.- 1. En todos los centros de trabajo de la Empresa que ocupen más de 100 empleados fijos, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, y, en aquéllos que no alcancen dicha cifra, se creará por la Empresa un Vigilante de Seguridad.

2. La composición del Comité de Seguridad e Higiene y la designación del Vigilante de Seguridad, se efectuará conforme dispone la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971 y el Decreto 432/1971 de 11 de marzo, previa consulta al Comité de Empresa o Delegados de los Centros de Trabajo correspondientes.

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

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

- 1º. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 2º. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.
- 3º. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los Trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos labo-

rales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

- 4º. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- 5º. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- 6º. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- 7º. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Comité de Empresa y a la Inspección Provincial de Trabajo.
- 8º. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 9º. Cooperar e impulsar la realización y desarrollo de Programas y Campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices de los planes oficiales, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- 10º. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.
- 11º. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sancio-

nes a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

- 12º. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 35. - Revisión salarial. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de Diciembre de 1.985, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.984 superior al 8'75 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. En tal supuesto, la diferencia que resulte de restar al I.P.C. del 31 de Diciembre de 1.985 el 8'75 señalado anteriormente, se aplicará sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de Diciembre de 1.984, que han servido de base para calcular los conceptos salariales contemplados en el presente Convenio.

El abono de dicha revisión en el supuesto que proceda, se efectuará en una sola paga a principios de 1.986. Dentro de los 30 días siguientes a la publicación oficial del I.P.C. correspondiente a 31 de Diciembre de 1.985.

Ambas partes convienen, que la presente cláusula de revisión, tiene el carácter de sustitutiva y por lo tanto excluye lo pactado en el Acuerdo Interconfederal publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 243 de 10 de Octubre de 1.984.

IX CONVENIO C.L.S.A.

ANEXO Nº 1 (Mensuales)

	-A- RETRIBUCION TOTAL	ANTIGUEDAD VALOR CUATRIENIO	HORAS EXTRAS	-B- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD	-C- PARTICIPACION EN BENEFICIOS	(Ax12)+(Bx2)+C TOTAL ANUAL
LICENCIADOS	137.863	3.291	947	137.863	71.925	2.002.007
JEFES DEPARTAMENTO Y SUCURSALES	129.626	3.262	882	129.626	71.397	1.886.161
JEFES DE SECCION	115.137	2.551	769	115.137	57.506	1.669.424
Ayud. TECNICO, PRACTI- CANTE	105.663	2.815	694	105.663	62.657	1.541.939
OFICIAL ADMINISTRAT. 1ªA, PROGRAMADOR SISTEMAS	104.616	2.323	687	104.616	53.073	1.517.697
OFICIAL ADMINISTRAT. 1ªB, RESPONS. EXPLOTACION DE P. D., Y PROGRAMADOR DE APLICACIONES	94.669	2.323	622	94.669	53.073	1.378.439
OFICIAL ADMINISTRAT. 2ª, GRAHADORES, OPERADOR PD	78.945	1.955	519	78.945	45.870	1.151.100
AUXILIARES ADMINISTRAT. MAYORES DE 20 AÑOS	61.716	1.902	361	61.716	44.840	908.864
CORREDORES Y VIAJANTES	77.334	2.300	484	77.334	52.607	1.135.283
CHOFERES TURISTICO	62.397	2.177	389	62.397	50.242	923.800

IX CONVENIO C.L.S.A.

ANEXO Nº 2 (Semanales)

	-A- RETRIBUCION TOTAL	ANTIGUEDAD VALOR CUATRIENIO	HORAS EXTRAS	-B- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS JUNIO Y NAVIDAD	-C- PARTICIPACION EN BENEFICIOS	(Ax52)+(Bx2)+C TOTAL ANUAL
CAPATAZ	27.723	576	774	79.629	55.344	1.656.198
CHOFER A	27.940	576	783	79.739	55.344	1.667.702
CHOFER B	27.378	576	763	79.437	55.344	1.637.874
CHOFER C	25.662	547	708	76.265	52.837	1.539.791
PROFESIONAL DE 1ª	27.941	576	783	79.739	55.344	1.667.754
PROFESIONAL DE 2ª	25.662	547	708	76.265	52.837	1.539.791
PROFESIONAL DE 2ª (Lineas)	26.861	547	747	76.739	52.837	1.603.087
PROFESIONAL DE 2ª (Sierras)	26.115	547	721	76.423	52.837	1.563.663
MOZO ESPECIALISTA A	25.372	536	699	75.429	52.125	1.522.327
MOZO ESPECIALISTA B	24.723	536	677	75.159	52.125	1.488.039
PERSONAL DE LIMPIEZA	24.288	503	-	64.148	49.290	1.440.562
SERENOS Y VIGILANTES	24.725	503	-	64.148	49.290	1.463.286