

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22594** RESOLUCION de 8 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo de los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Iberica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA).

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de trabajo de los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Iberica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), presentado en esta Dirección General el día 4 de octubre de 1985, que fue suscrito el 2 de octubre actual por la Comisión Negociadora, compuesta de cinco vocales designados por la Empresa en su representación y 12 Delegados de Personal en la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de octubre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

## VI CONVENIO COLECTIVO

### CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TÉCNICA DE IBERICA DE ELECTRODOMESTICOS, S. A. (IBELSA)

#### CAPITULO - I -

#### DISPOSICION GENERALES

##### Artículo 1º.— AMBITO TERRITORIAL:

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de Trabajo Comerciales y de Asistencia Técnica de «Iberica de Electrodomésticos, S.A. (IBELSA)», que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

##### Artículo 2º.— AMBITO PERSONAL:

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA de los Centros de Trabajo antes citados (Artº 1º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada Centro Comercial.

##### Artículo 3º.— AMBITO TEMPORAL:

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de Diciembre de 1.985, salvo, los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1º de Enero de 1.985.

No obstante y en el supuesto de que existiera acuerdo en el nuevo Sistema de Incentivos de Asistencia Técnica, que se negociará entre el 1º de Octubre de 1.985 al 15 de Noviembre del mismo año, el ámbito temporal se ampliará automáticamente hasta el 31 de Diciembre de 1.986 con las siguientes modalidades:

##### - Salarios: (Año 1.986)

Incremento del 6'5% + 0,5% en tablas salariales  
31.12.86 sin carácter  
retroactivo.

##### - Jornada laboral: 1.780 horas.

##### Artículo 4º.— PRORROGA:

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

##### Artículo 5º.— COMPENSACION:

Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales, un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

##### Artículo 6º.— ABSORCION DE MEJORAS:

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas, y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel de éste en su cómputo anual.

##### Artículo 7º.— COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO:

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el Art. 8, y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los centros

a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a 48 horas, e indicando los temas a tratar.

#### Artículo 8º.- COMITÉ INTERCENTROS:

Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa, así como la Gestión del Fondo Social.

Durante 1.985, podrán reunirse en ocho ocasiones con duración máxima de dos días por reunión informando a la Dirección de la Empresa, con una antelación de 48 horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en éste artículo serán por cuenta de la Empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá 30 horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros y 20 horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de Diciembre se reunirán los Delegados de Personal de la Red Comercial y de Asistencia Técnica, para formar la Comisión Negociadora del Convenio, o en su defecto nombrará el Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de ésta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la Empresa.

## C A P I T U L O - II -

### PRINCIPIOS DE ORGANIZACION

#### Artículo 9º.- ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO:

La facultad y responsabilidad de la organización <sup>práctica</sup> del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 10º.- SISTEMA DE PRIMAS E INCENTIVOS:

Como anexo nº I. al presente Convenio se incluyen los Sistemas de Incentivos de Asistentes Comerciales y de Asistentes Técnicos.

Por lo que se refiere al sistema de incentivos de Asistencia Técnica, ambas partes, se comprometen a crear una Comisión Técnica formada por cuatro miembros -dos por la Dirección y dos por la parte Social- que negociarán un nuevo Sistema de Incentivos para Asistencia Técnica, entre el 1º de Octubre y el 15 de Noviembre de 1985. Caso de llegar a un acuerdo en dicho Sistema de Incentivos entrará en vigor el 01-01-86; y de no llegar al acuerdo se retrocederán los coeficientes al 01-01-85 según se especifica al final del vigente Sistema de Incentivos. (Nota Complementaria)

#### Artículo 11º.- JORNADA LABORAL:

El número de horas de trabajo durante 1985, para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de 1.800

En el supuesto de que se llegue a un acuerdo en el Sistema de Incentivos de Asistentes Técnicos para 1986 y se prorrogue el Convenio según determina el art. 3º, el número de horas para dicho año será de 1780.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo pactadas en éste Convenio incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

En cada uno de los Centros de Trabajo, conjuntamente los Representantes de los Trabajadores con el Representante de la Empresa en cada Centro, confeccionará en el mes de Diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

#### Artículo 12º.- JORNADA DE PRODUCTIVIDAD:

Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice el 100% de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda una vez cubierto el 100% del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de ésta circunstancia.

#### Artículo 13º.- VACACIONES:

La duración de las vacaciones será de 24 días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de Junio al 21 de Septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de éste período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 17 días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de Enero y Febrero se negociarán en cada Centro los turnos de vacaciones.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

#### Artículo 14º.- VALORACION PUESTOS DE TRABAJO:

Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones del personal de staff, funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros del Comité Intercentros y técnicos de la Empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

#### Artículo 15º.- DESPLAZAMIENTOS:

Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de Trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros 15 días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

#### Artículo 16º.- LICENCIAS:

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo, que a continuación se expone:

- 18 Días naturales en caso de matrimonio.
- 2 Días naturales en caso de fallecimiento de - padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o su cónyuge.
- 2 Días naturales en caso de fallecimiento de - cónyuge ó hijos.
- 2 Días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos, o abuelos del trabajador o de su cónyuge.
- 3 Días laborables por alumbramiento de esposa.
- 2 Días laborables por traslado de domicilio - habitual.
- 1 Día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- 14 Semanas en caso de natalidad para mujer trabajadora.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de 5 días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### C A P Í T U L O - III -

#### CLASIFICACION DEL PERSONAL

#### Artículo 17º.- PRINCIPIOS GENERALES:

Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I.- Personal técnico titulado.
- II.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV.- Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V.- Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos

de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capacitan para realizar idénticas funciones. Del mismo modo los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

#### Artículo 18º.- PROMOCION Y PROGRESION DEL PERSONAL:

1.- PROMOCION: Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los Representantes de Personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la Empresa.

2.- Progresión: Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puestos de trabajo. Se estará a la valoración.
- b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

#### Artículo 19º.- PERIODO DE ADAPTACION:

En los casos de promoción existirá un período de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el periodo de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto pero el periodo de adaptación será de tres meses.

## CAPITULO - IV -

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 20º.- CONCEPTOS QUE INTEGRAN LAS RETRIBUCIONES:

Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos.

#### Artículo 21º.- SALARIO BASE:

Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (Anexo nº 2.A y 2.B).

#### Artículo 22º.- COMPLEMENTOS:

Son complementos las cantidades que en cada caso, debían adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

##### a) Personales:

Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en los Anexos nº 2.A y 2.B

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en los que se cumpla el período cuatrienal.

El criterio que se ha utilizado en el presente Convenio, para el cálculo de la antigüedad que figura en el Anexo nº 2.B es el siguiente:

1. Las cantidades que se perciban por el concepto de antigüedad en los niveles inferiores experimentarán un incremento a partir del 1º de agosto de 1985, de la siguiente forma:

- Se elevarán los porcentajes que, en relación con los niveles salariales existentes en la actualidad, empezando por los más bajos hasta tratar de igualar al máximo dichos porcentajes con las cantidades que provenientes del Fondo Social y Ayuda Familiar, existieran.

- Las cantidades del Fondo Social y Ayuda Familiar que se utilizarán para tratar de igualar hasta el máximo los porcentajes de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior, se calcularán de la siguiente forma:

Fondo Social. De las cantidades que la Empresa debería entregar al Fondo Social para los meses de Agosto/Diciembre se le incrementará la can-

tividad de Ayuda Familiar para los mismos meses y de ésta suma se detraerá la cantidad de - - - 212.500.—pts. en concepto de IIF y las que se entreguen en esos meses a los subnormales.

2. Para el futuro se congelarán las cantidades resultantes por cuatrienios y los aumentos que pudieran existir para los próximos Convenios, globalmente, se repartirán proporcionalmente a los salarios que fijen los niveles salariales.

Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que "ad personam" tienen concedidas por encima de su categoría o nivel, algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión; y no serán absorbidas en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones de 30 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 22 de Diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecte el presente Convenio, percibirá una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

#### C A P I T U L O - V -

##### DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DISTANCIA

###### Artículo 23º.- DIETAS:

Se incluyen, como anexo nº 3, las dietas que se devengarán desde el día 1º de enero de 1.985.

###### Artículo 24º.- KILOMETRAJE:

Como anexo nº 4, se incluyen las cantidades que por éste concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de IBELSA, a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la Empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1º de enero de 1.985.

###### Artículo 25º.- PLUS DISTANCIA:

Para los trabajadores de los Centros Comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla, en la fecha

de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 4.003 pts.

Cuando ésta cantidad no sea suficiente, se aborarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

En caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de Trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

###### Artículo 26º.- QUEBRANTO DE MONEDA:

Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por éste motivo se verá incrementada en 2.124 pts.

#### C A P I T U L O - VI -

##### MEJORAS SOCIALES

###### Artículo 27º.- FONDO SOCIAL:

Se mantiene el "Fondo Social" para el personal afectado por el presente Convenio, hasta el 31 de Julio de 1.985.

Del 01.01.85 al 31.07.85:

La composición de este Fondo será la siguiente:

- El 0,22% que aporta de su sueldo todo el personal afectado por el presente Convenio, y una cantidad igual a la anterior abonada por la Empresa.
- Otra cantidad aportada por la Empresa a fondo perdido, que será de 796.- Pts/mes y por el número de personas en plantilla, afectados por éste Convenio, el 01.01.85 (301); resultando un total de 1.678.500 pesetas.

A partir del 01.08.85

A partir del 1 de Agosto de 1.985 el Fondo Social quedará sustituido por las siguientes prestaciones a cargo de la Empresa:

###### 1. PRESTACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la prestación por remuneración Convenio y mérito personal si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

a) Complemento por enfermedad:

- Los cuatro primeros días de enfermedad en el año .....	100%
- Del 5º al 15º Día .....	90%
- Del 16º al 40º día .....	95%
- Del 41º día en adelante .....	100%
- Caso de hospitalización, desde el 1er día .....	100%

b) Complemento por accidente de trabajo:

- Desde el 1er día .....	100%
--------------------------	------

2. AYUDA SUBNORMALES

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún subnormal (reconocido por la Seguridad Social), una ayuda de 4.000 pesetas/mes, transformables en póliza a favor del subnormal, con la variante de indemnización o renta vitalicia a la falta del padre o tutor.

Artículo 28º.- AYUDA FAMILIAR:

La Empresa abonará a todas las personas casadas (siempre que el cónyuge no trabaje por cuenta ajena), viudos y solteros con hijos a su cargo, un suplemento de 985,- pts. mensuales por éste concepto, desde el 01.01.85 al 31.07.85.

A partir del 01.08.85, el concepto de Ayuda Familiar desaparecerá, incrementándose esta cantidad en la antigüedad, según se determinará en el artículo 22º del presente Convenio.

Artículo 29º.- PRESTACION POR INCAPACIDAD Y POR MUERTEEN ACCIDENTE DE TRABAJO:a) PRESTACION POR INCAPACIDAD:

En caso de incapacidad permanente total (laboral o no) con baja en la Empresa, se concede una indemnización de 700.000,- pesetas.

b) PRESTACION POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO:

Se establece una indemnización de 1.150.000,- en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

Si la muerte se produjese después de haber sido dado de baja y como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional (que produjo la incapacidad), se abonarán las 450.000 pesetas, restantes hasta completar la indemnización por muerte en accidente laboral.

Artículo 30º.- DOTE MATRIMONIAL:

Para todo el personal femenino que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que, "la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando, se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial, será la que la hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Artículo 31º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA:

Continuarán las cantidades de la póliza del Seguro Colectivo de Vida, en la siguiente forma:

Por muerte natural .....	800.000,- Ptas
" " en accidente .....	1.600.000,- "
" " " " de circulación ..	2.400.000,- "

El trabajador podrá optar al nivel superior mediante una aportación de 150,- Ptas en cada una de las pagas (16 pagas).

Muerte natural .....	1.200.000,- Ptas
" por accidente .....	2.400.000,- "
" " " de circulación ...	3.600.000,- "

Artículo 32º.- ADQUISICION APARATOS MARCA "ZANUSSI":

Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados por la Dirección de la Empresa, aplicándose, en todos los casos un descuento del 30% sobre el precio de referencia.

Los impuestos de lujo y tráfico de empresa, serán a cargo del comprador y se encontrarán incluidos en los precios fijados.

- Condiciones de pago: Diez mensualidades.

- Periodo de adquisición: tres años.

Artículo 33º.- ROPA DE TRABAJO:

Cada productor dispondrá de dos batas: una en junio y otra en noviembre (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

La ropa o calzado de seguridad, serán definidos por Seguridad e Higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera, se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Para el año 1.985 se fija la cantidad de 2.200 pesetas por concepto de calzado.

Artículo 34º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR:

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 35º.- JUBILACION VOLUNTARIA:

Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

- A los 60 años ..... 12 mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).
- A los 61 años ..... 10 mensualidades (idem. idem)
- A los 62 años ..... 9 mensualidades (idem. idem)
- A los 63 años ..... 8 mensualidades (idem. idem)
- A los 64 años ..... 7 mensualidades (idem. idem)
- A los 65 años ..... 6 mensualidades (idem. idem)

C A P I T U L O -VII-

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

DERECHOS SINDICALES

Artículo 36º.- DERECHOS DE SINDICACION:

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar su empleo, de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- La empresa reconoce el derecho a los trabajadores afiliados a sindicatos y organizaciones sindicales

legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, ésta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 37º.- FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES:

La Ejecutiva Sindical tiene las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.
  - 2) Serán oídas por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.
  - 3) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.
  - 4) En las reuniones con la Empresa, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.
- Para las reuniones a convocar por la Dirección de la Empresa, deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará quien deberá acudir de dicha Ejecutiva.
- 5) La Empresa facilitará un local siempre que lo tenga disponible, a fin de que las Ejecutivas representantes del Sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Artículo 38º.- SECCIONES SINDICALES:

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean en la misma una afiliación del 30% como mínimo, en aque

llos Centros Comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50% para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento, deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente, el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá a la Ejecutiva acreditada de la Sección Sindical, su reconocimiento de representantes del Sindicato. A todos los efectos dicha Sección Sindical, dispondrá globalmente de 15 horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado Sindical tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa, no serán descontadas de las 15 horas mensuales.

#### Artículo 39º.- CUOTA SINDICAL:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la Empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia antes del día 15 de cada mes, a la representación Sindical de la Empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento de sus afiliados.

## ANEXOS

### ANEXO 1 (A)

#### PLAN DE INCENTIVOS PARA VENDEDORES 1.985

El presente sistema de incentivos se basa en la combinación de tres magnitudes:

- EL OBJETIVO: O = Cifra de ventas que la Empresa desea alcanzar en la zona considerada.
- LOS RESULTADOS: R = Ventas efectivas logradas por el vendedor.
- LA PREVISION: P = Previsión de ventas que formula el vendedor responsable de la zona.

Existe una última componente del sistema que, premiará la "Recuperación de Impagados".

El sistema queda dotado, como veremos a continuación, de una estructura simple, muy pagada a la realidad de cada momento y de cada realidad de mercado, y así mismo, sea fácilmente controlable por el vendedor.

#### OPERATIVIDAD DEL SISTEMA:

El sistema de incentivos comenzará a ser operativo mes a mes, a partir del momento que la Dirección Comercial dé su conformidad a la propuesta de "Objetivos" y "Previsiones" que a tal efecto cada Delegación transmitirá a través de su Jefatura Regional.

Cada mes, el vendedor realizará su Previsión de venta en unidades y le será fijado por su Jefe de Delegación el Objetivo que aún cuando, sea ajustado a la realidad de la situación de mercado del mes en cuestión, contemplará un valor acorde con el resultado global planificado para el año.

Estos valores serán trasladados a la Dirección Comercial a través de Jefatura Regional correspondiente antes del día 20 de cada mes y será comunicado telefónicamente la aceptación o reparos exclusivamente al objetivo fijado, si la proyección del mismo hacia el "global año" no quedase dentro de un entorno del  $\pm 10\%$  de aquel valor.

#### FORMULACIÓN Y CALCULO DEL INCENTIVO:

El incentivo a percibir será el resultante de la fórmula siguiente, con resultado en Ptas/bretas.

$$I = 37.000.- \times K_1 \times K_2 + P_d$$

#### VALOR DEL COEFICIENTE K<sub>1</sub>

El coeficiente  $K_1 = \frac{R}{O}$  será de aplicación directa entre los valores

$$0,6 < \frac{R}{O} < 2,5$$

$$\text{Cuando } \frac{R}{O} < 0,6 \quad K_1 = 0$$

$$\text{Cuando } \frac{R}{O} > 2,5 \quad K_1 = 2,5$$

#### VALOR DEL COEFICIENTE K<sub>2</sub>

Este coeficiente pretende premiar la correcta previsión del resultado final de acuerdo con los valores de la siguiente tabla:

B / P	K <sub>2</sub>
Hasta - 0,749	1,-
0,750 - 0,850	1,070
0,851 - 0,870	1,075
0,871 - 0,910	1,096
0,911 - 0,930	1,107
0,931 - 0,950	1,118
0,951 - 0,970	1,128
0,971 - 0,990	1,139
0,991 - 1,010	1,150
1,011 - 1,030	1,130
1,031 - 1,050	1,110
1,051 - 1,070	1,090
1,071 - 1,090	1,070
1,091 - 1,110	1,050
1,111 - 1,130	1,030
1,131 - 1,150	1,010
1,151 - en adelante	1,-

P.D. Prima "Recuperación de Impagados"

A través de esta prima se premia la ausencia de impagados en el área de trabajo de un vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación.

PROCESO DE CALCULO

SALDO OPERATIVO (So)

En función de:

- El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.
- La evolución histórica de devoluciones.
- Una planificación sobre recuperaciones.

Se establece un valor de So a cada Delegación.

En la Delegación se desglosará el valor de So por áreas.

VALOR EQUIVALENTE (V.E.)

Mensualmente se calcula el Saldo de Impagados, correspondiente a cada área.

El valor de ese saldo se transforma en V.E. como resultado de aplicar el siguiente proceso:

V.E. de un impagado = Valor de impagado X coeficiente de antigüedad.

La relación existente entre la antigüedad del impagado (desde la fecha del vencimiento expresada en meses) y el coeficiente de antigüedad viene dado por la siguiente tabla:

Antigüedad	Coefficiente
3 < 3	1,00
3 < 4	1,08
4 < 5	1,13
5 < 6	1,18
6 < 7	1,24
7 < 8	1,31
8 < 8	1,40

VALOR DE LA PRIMA P.D.

$$\text{Prima} = \frac{2 \times \text{So}}{\sum \text{VE} + \text{So}} \times 3.200 // 51 \quad \frac{2 \times \text{So}}{\sum \text{VE} + \text{So}} > 1$$

$$\text{Prima} = 0 \quad \text{Si} \quad \frac{2 \times \text{So}}{\sum \text{VE} + \text{So}} < 1$$

Ejemplo:

CONCEPTO	VENDEDOR					
	A	B	C	E	E	F
OBJETIVO	100	100	100	100	100	100
PREVISION	65	100	100	100	300	150
RESULTADO	59	100	84	117	300	60

CALCULO DEL INCENTIVO:

VENDEDOR

A I = 37.000 x 0 x 1,096 + P<sub>d</sub> = P<sub>d</sub>

B I = 37.000 x 1 x 1,15 + P<sub>d</sub> = 42.550 + P<sub>d</sub>

C I = 37.000 x 0,84 x 1,07 + P<sub>d</sub> = 33.258 + P<sub>d</sub>

D I = 37.000 x 1,17 x 1 + P<sub>d</sub> = 43.290 + P<sub>d</sub>

E I = 37.000 x 2,5 x 1,15 + P<sub>d</sub> = 106.375 + P<sub>d</sub>

F I = 37.000 x 0,6 x 1 + P<sub>d</sub> = 22.200 + P<sub>d</sub>

ANEXO . 1 (B)

PLAN DE INCENTIVOS PARA ASISTENTES TECNICOS 1.985

1. RESUMEN DE NORMATIVA APLICAR AL SISTEMA DE PREMIOS

Intervención Válida

La intervención válida actúa como Unidad de Medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera Intervención Válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

- Que sea activada porque el aparato presente anomalías de tipo estático o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.
- Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.
- Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impresso (Relación de Intervención).

EXCEPCIONES: De la definición anterior se contemplan en la actualidad, las siguientes excepciones:

- a) Presupuestos: Serán válidos todos los presupuestos que superen las 5.500.--pts. o importe teórico en caso de garantía no realizados en el mismo momento debido a que el usuario difiera a otro momento su aceptación o a falta de recambio principal en el stock del vehículo. Será requisito para su validez estar cobrado como mínimo el desplazamiento y detallados los recambios que se precisen.
- b) Congeladores y Frigoríficos 2T: Cuando precise reparación de la Unidad Refrigerante, y la detección de la avería la lleve a cabo un A.T., que no disponga de equipo frigorífico, la intervención se considerará válida.

Definición de conceptos: "cobrable" y "cobrada"

Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de Desplazamiento, Mano de Obra o Recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es, cuando en una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un sólo concepto en éste caso no existe defecto de cobro.

En los presupuestos se cobrará como mínimo el desplazamiento.

Reclamación Técnica

Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los 10 días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de Calidad.

Actualización de Objetivos

Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos es la de descontar la actualización que corresponde del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cestos, " " " " 2,5 I.V.
- Muebles, " " " " 3,- I.V.
- Cubas, " " " " 3,- I.V.
- Bridas, " " " " 0,5 I.V.
- Cambio de unidades refrigerantes " 0,5 I.V.
- Carga de gas y comprobación " 4,- I.V.
- Frigoríferos, actualiza el objetivo en 1,- I.V.
- Productor Built-in " " " 0,5 I.V.

Cada 4 visitas a distribuidores previamente programadas por la Delegación, actualiza el objetivo en 1,- I.V.

**2. CALCULO DE PREMIO**

**a) P1 PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD:**

Parámetros a considerar:

- Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en I. válidas y el objetivo asignado al A. Técnico.
- El coeficiente de días trabajados Cdt., siendo:

$$Cdt. = \frac{\text{Núm. de días trabajados en el mes (días de presencia en Delegación)}}{\text{Núm. de días trabajables en el mes}}$$

- Los permisos recogidos en el Artículo de Licencias del VI. Convenio Colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.
- La siguiente tabla de valores:

Productividad	Cantidades Brutas P1 Quotas en Ptas/mes	Cdt.
0 - 84,9	0	1
95 - 97,9	1.106	1
98 - 101,9	1.463	1
102 - 104,9	1.821	1
105 - 107,0	4.588	1
108 - 110,9	5.096	1
111 - 113,9	7.155	1
114 - 115	9.017	1
> 115	Cada V.I. que sobrepase el 115% se paga a 426.-pts., cómputo mensual	

La prima por producción vendrá expresada por las formulas:

1) Si la productividad < 115

$$\text{Prima} = P1 \times Cdt$$

2) Si la productividad > 115

$$\text{Prima} = 9.017 \times Cdt + 426 \times \text{Núm de I.V. que sobrepasen el 115 de productividad.}$$

Si debido a falta de trabajo suficiente fuera imposible al A.T. alcanzar un desvío del 115 se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvío.

**b) P2 PREMIO POR COBROS**

El cálculo de la prima por éste concepto se efectúa en función de:

- La relación de I. Válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$R.I.V.C. = \frac{\text{Núm. de I. Válidas cobradas}}{\text{Núm. de I. Válidas cobrables}} > 0,85$$

Condiciones para cobrar éste incentivo:

- Si el R.I.V.C. es menor a 0,85 el P2 = 0.
- Si Pno < 86 por 100 el P2 = 0
- El valor de la cantidad cobrada en el mes N.
- El % K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K%
Ob > 7,9	5,8
7,9 ≥ Ob ≥ 6,9	6,4
6,9 > Ob	7,1

La prima por cobros se calcule según la fórmula:

$$\text{Prima} = R.I.V.C. \times N \times \frac{K}{100}$$

**c) PREMIO POR CALIDAD**

La prima por éste concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

- El desvío medio obtenido en el mes por el A.Técnico.
- El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.
- El coeficiente de días trabajados Cdt.
- El coeficiente de desviación Esp determinado por la siguiente tabla:

DESVI0 MEDIO MES	Nº DE RECLAMACIONES TÉCNICAS MES			
	0	1	2	3
100	0	0	0	0
100 - 102,49	0,77	0	0	0
102,5 - 107,49	0,85	0,55	0	0
107,5 - 112,49	0,93	0,63	0	0
112,5 - 117,49	1,02	0,72	0	0
117,5 - 122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5 - 127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5 - 132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5 - 137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5 - 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
- 142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será liquidada según la fórmula:

$$\text{Prima} = \text{Emp} \times 3,669 \times \text{Cdt}$$

**ANEXO Nº 2. A**

RETRIBUCIONES MÍNIMAS CON EFECTOS 01.01.85 AL 31.07.85

TABLA DE SUELDOS MÍNIMOS POR CATEGORIAS: (PTS. BRUTAS)				
CATEGORIAS:	SUELDO BASE:		ANTIGÜEDAD:	
	Mes:	Año:	Mes:	Año:
Supervisor A. Técnica	106.044	1.696.704	4.752	76.032
Supervisor Ventas	104.467	1.671.792	4.566	73.056
1º)	94.647	1.514.352	4.434	70.944
Jefe Admvo. Zona 2º)	87.501	1.400.016	4.434	70.944
3º)	80.358	1.285.728	4.434	70.944
1º)	93.884	1.502.304	4.392	70.272
Jefe A. Técnica Zona 2º)	86.811	1.388.976	4.392	70.272
3º)	79.651	1.277.616	4.392	70.272
Jefe de Grupo	73.632	1.178.112	2.610	41.760
Asistente Comercial	73.527	1.176.432	1.478	39.648
Almacenero	64.869	1.037.904	2.343	37.488
Asistente Técnico	72.351	1.157.616	2.172	34.752
Asistente Técnico N.E.	56.071	929.136	-	-
<b>GRUPO ADMINISTRATIVO</b>				
Nivel 1	58.926	942.816	2.004	32.064
Nivel 2	64.869	1.037.904	2.343	37.488
Nivel 3	68.130	1.090.080	2.466	39.456
Nivel 4	72.066	1.153.056	2.592	41.472
Nivel 5	75.855	1.213.680	2.733	43.728

**ANEXO Nº 2. B**

RETRIBUCIONES MÍNIMAS CON EFECTOS 01-08-85

TABLA DE SUELDOS MÍNIMOS POR CATEGORIAS: (PTS. BRUTAS)				
CATEGORIAS:	SUELDO BASE:		ANTIGÜEDAD:	
	Mes:	Año:	Mes:	Año:
Supervisor A. Técnica	106.044	1.696.704	4.752	76.032
Supervisor Ventas	104.467	1.671.792	4.566	73.056
1º)	94.647	1.514.352	4.434	70.944
Jefe Admvo Zona 2º)	87.501	1.400.016	4.434	70.944
3º)	80.358	1.285.728	4.434	70.944
1º)	93.884	1.502.304	4.392	70.272
Jefe A. Técnico Zona 2º)	86.811	1.388.976	4.392	70.272
3º)	79.651	1.277.616	4.392	70.272
Jefe de Grupo	73.632	1.178.112	2.788	44.304
Asistente Comercial	73.527	1.176.432	2.788	44.288
Almacenero	64.869	1.037.904	2.438	39.204

CATEGORIAS:	SUELDO BASE:		ANTIGÜEDAD:	
	Mes:	Año:	Mes:	Año:
Asistente Técnico	72.351	1.157.616	2.721	43.536
Asistente Técnico N.E.	56.071	929.136	-	-
<b>GRUPO ADMINISTRATIVO</b>				
Nivel 1	58.926	942.816	2.217	35.472
Nivel 2	64.869	1.037.904	2.439	39.024
Nivel 3	68.130	1.090.080	2.562	40.992
Nivel 4	72.066	1.153.056	2.709	43.344
Nivel 5	75.855	1.213.680	2.853	45.648

**ANEXOS Nº 3 y 4**

**DIETAS:**

Anexo nº 3

CATEGORIA:	DIETA COMPLETA	COMIDA	CENA	ALOJAMIENTO
Supervisor Ventas ) Jefes Admvo. Jefes A.T. )	4.750	1.200	1.025	2.475
Asistentes Comerciales ) Jefes de Grupo )	4.566	1.200	1.025	2.350
Asistentes Técnicos y ) Resto Personal )	4.425	1.200	975	2.250

**KILOMETRAJE:**

Anexo nº 4

GRUPO:	TARIFA:
1. Cilindrada hasta 1.200 c.c.	23,00 pts/km.
2. Cilindrada superior a 1.201 c.c.	24,50 pts/km.

**22595 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.049 la bota de seguridad, modelo 431-N, clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», de Logroño (La Rioja).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, 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 de seguridad, modelo 431-N, clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase II.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelos y clase 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: «MT.-Homol. 2.049-20-9-1985.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase II».

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-5, de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 20 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.