

13674 RESOLUCION de 18 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha de 20 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y tres Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMERCIAL DE LAMINADOS, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, prórroga

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a los trabajadores de «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» que prestan sus servicios en los Centros de trabajo de la provincia de Barcelona (San Adrián del Besós, Sabadell, Terrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa y Martorell), Gerona (Palafugell), Lérida (Lérida capital) y Madrid (Madrid capital).

Art. 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 primero y en el artículo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

Art. 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 1986.

Art. 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

Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad, garantía personal

Art. 6.º *Prelación de normas*.—Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal serán en primer lugar, las contenidas en este Convenio. 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 1978 («Boletín Oficial de la Provincia» de 5 de mayo de 1978); la Ordenanza Laboral de Comercio; Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

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

Art. 8.º *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 regirán 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, aun cuando algún o algunos conceptos retributivos, individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

Art. 9.º *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 efectos alguno de los pactos del presente Convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

Art. 10. *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 personam». La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión mixta, sin perjuicio de la competencia de los Organismos administrativos o contenciosos en la materia.

CAPITULO III

Comisión paritaria

Art. 11. *Comisión paritaria*.—La Comisión paritaria de este Convenio estará integrada por tres Vocales por cada representación.

Por los trabajadores:

Titulares:

Pedro Amorós Font.
Valeriano Fernández Duro.
Marcelino Tabas Navarro.

Suplentes:

José María Sánchez.
Benigno Mesonero.
Teodoro Muñoz Martínez.

Por la Empresa:

Titulares:

José Luis Chueca García.
José Eugenio Suñer Ariño.
Luis Orriols Ferret.

Suplente:

Salvador Isach Piera.

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 prolonga, 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 dictamen 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 de calle Guipúzcoa, sin número.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

Art. 12. *Jornada de trabajo*.—1. La jornada, en cómputo anual, para el año 1986, será de 1.813 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 veintidós 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 déficit 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.

Art. 13. *Fiestas*.—Las fiestas nacionales y locales aprobadas para el año 1986 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 incapacidad laboral transitoria o cualquier otra ausencia, considerándose reciprocamente 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.

Art. 14. *Vacaciones*.—1. La duración será de treinta 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 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.

Art. 15. *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 primera, Oficial de segunda y Oficial de tercera o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los operarios de mantenimiento, mecánicos y electricistas.

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

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 semipesado no cualificados como trailers.

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

Mozo especialista A.—Los gruistas 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 al 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, etcétera, 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, etcétera.

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, etcétera, 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 estuviese 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

SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS

Art. 16. *Salario base*.—La cuantía del Salario base será para categoría el que determine el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal vigente en la duración de este Convenio de Empresa.

Art. 17. *Plus 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 Plus de Convenio.

2. La cuantía del Plus de Convenio de la Empresa será la diferencia entre el sueldo base en cada momento y el total retribución que se consigna en el anexo, para cada categoría.

Art. 18. *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 1986 será el resultante de incrementar en el porcentaje del 9 por 100 el valor que hubiera alcanzado dicho devengo en 31 de diciembre de 1985.

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 absorbilidad que se regulan en los artículos 7.º y 8.º 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.

Art. 19. *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 cuatrenios.

2. La cuantía de cada cuatrenio 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.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Gratificaciones extraordinarias*.—1. Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad se abonarán a todo el personal a razón de las cuantías alzadas y globales que para cada categoría profesional se señalan en la columna correspondiente 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.

Art. 22. *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 señala 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 1987.

SECCIÓN 2.ª INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 23. *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.

Art. 24. *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 711 pesetas.

Art. 25. *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 1979, será la siguiente:

Media dieta, 873 pesetas; dieta completa, 1.746 pesetas.

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.

Art. 26. *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 432 pesetas por día en que efectivamente realicen dicha comida.

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

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 27. *Complemento de la indemnización económica en situación de ILT.*-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 ILT 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 dieciocho meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

SECCIÓN 4.ª PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Art. 28. *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 considerarlo 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 por 100 de las mismas.

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

SECCIÓN 5.ª CONSIDERACIÓN DE GLOBALIDAD EN LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Art. 29. 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

Acción social de la Empresa

Art. 30. *Plus de escolaridad.*-1. A los trabajadores con hijos en edad escolar se les abonará un subsidio de la cuantía de 23.015 pesetas 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 el trabajador beneficiario se acredite documentalmente y por medio de certificado expedido por el Centro escolar, la asistencia del menor a dicho Centro.

En la consideración de Centro escolar se incluyen los jardines de infancia, guarderías y parvularios.

Art. 31. *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 10.982 pesetas mensuales.

2. Dicha ayuda se hará extensiva a los trabajadores que tengan 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 la Seguridad Social y tenga reconocidas las prestaciones económicas de dicho Servicio Común.

CAPITULO VII

Garantías sindicales y Comité de Seguridad e Higiene

Art. 32. *Garantías sindicales y crédito de horas a los miembros del Comité.*-1. Las garantías que ostentarán los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, serán las que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, para el año 1986, se acepta que el crédito de horas establecido en el artículo 68 del referido Estatuto, sea de cuarenta 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.

Art. 33. *Comité de Seguridad e Higiene.*-1. En todos los Centros de trabajo de la Empresa que ocupan más de 100 empleados fijos, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, y, en aquellos que no alcancen dicha cifra, se creará por la Empresa un Vigilante de Seguridad.

2. La composición del Comité de Seguridad e Higiene y la designación del Vigilante de Seguridad, se efectuará conforme dispone la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971 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 1975.

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

1.ª Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2.ª Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

3.ª Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4.ª Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5.ª Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

6.ª Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7.ª 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 de Trabajo.

8.ª 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.

9.ª 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.

10. 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.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

12. 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:

1.ª Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.ª Comunicar por conducto reglamentario, o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de peligro que puedan producirse en cualquier puesto de trabajo, y propondrá las medidas que, a su juicio, deban adoptarse.

3.ª 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 prácticas las oportunas medidas de prevención.

4.ª 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 treinta y seis 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.

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

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

Art. 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 1986, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 10 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 IPC del 31 de diciembre de 1986, el 10 por 100 señalado anteriormente, se aplicará sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 1985, 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 1987. Dentro de los treinta días siguientes a la publicación oficial del IPC correspondiente al 31 de diciembre de 1986.

Ambas partes convienen, que la presente cláusula de revisión, tiene carácter de sustitutiya y por lo tanto excluye lo pactado en el Acuerdo Interconfederal publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 243, de 10 de octubre de 1984.

ANEXO NUMERO 1

(Mensuales)

	(A) Retribución total	Antigüedad valor cuatrienio	Horas extra- ordinarias	(B) Gratificaciones extras junio y Navidad	(C) Participación beneficios	Ax12+Bx2+C Total anual
Licenciados	150.271	3.588	1.033	150.271	78.399	2.182.193
Jefes de Departamento y Sucursales	141.293	3.556	962	141.293	77.823	2.055.925
Jefes de Sección	125.500	2.781	839	125.500	62.682	1.819.682
Ayudante Técnico, Practicante	115.173	3.069	757	115.173	68.297	1.680.719
Oficial Administrativo de primera A, Programador de Sistemas	114.032	2.533	749	114.032	57.850	1.654.298
Oficial Administrativo de primera B, responsable de explotación de P. D. y Programador de Aplicaciones	103.190	2.533	678	103.190	57.850	1.502.510
Oficial Administrativo de segunda, Grabadores, Operadores P. D.	86.051	2.131	566	86.051	49.999	1.254.713
Auxiliares Administrativos mayores de veinte años	67.271	2.074	394	67.271	48.876	990.670
Corredores y Viajantes	84.295	2.508	528	84.295	57.342	1.237.472
Chóferes turismo	68.013	2.373	425	68.013	54.764	1.006.946

ANEXO NUMERO 2

(Semanales)

	(A) Retribución total	Antigüedad valor cuatrienio	Horas extra- ordinarias	(B) Gratificaciones extras junio y Navidad	(C) Participación beneficios	Ax12+Bx2+C Total anual
Capataz	31.130	628	844	86.796	60.325	1.852.677
Chófer A	30.455	628	854	86.916	60.325	1.817.817
Chófer B	29.843	628	832	86.587	60.325	1.785.335
Chófer C	27.972	597	772	83.129	57.593	1.678.395
Profesional de primera	30.456	628	854	86.916	60.325	1.817.869
Profesional de segunda	27.972	597	772	83.129	57.593	1.678.395
Profesional de segunda (Líneas)	29.279	597	815	83.646	57.593	1.747.393
Profesional de segunda (Sierras)	28.466	597	786	83.302	57.593	1.704.429
Mozo Especialista A	27.656	585	762	82.218	56.817	1.659.363
Mozo Especialista B	26.949	585	738	81.924	56.817	1.622.013
Personal de Limpieza	26.474	549	—	69.922	53.727	1.570.219
Serenos y Vigilantes	26.951	549	—	69.922	53.727	1.595.027